

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Motivasi Kerja Pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan

Suwardy^{1*}, Milka Pasulu², Hapipah³, Muh Amin⁴

¹Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Pascasarjana, STIM-LPI Makassar; suwardy61@gmail.com

²STIM-LPI Makassar; <http://stim-lpi.ac.id>

³STIM-LPI Makassar; <http://stim-lpi.ac.id>

⁴STIM-LPI Makassar; muhamin2912@gmail.com

* Penulis korespondensi: suwardy61@gmail.com; Tel.: 085341768656

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Anggota Kepolisian, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Anggota Kepolisian, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Anggota Kepolisian, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Anggota Kepolisian melalui motivasi kerja, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Anggota Kepolisian melalui motivasi kerja pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan mengambil populasi yakni anggota Kepolisian pada Batalyon A. Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan berjumlah 84 orang. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil temuan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Motivasi kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota kepolisian. Motivasi kerja dapat memediasi secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja anggota kepolisian

Abstract

The objectives of this study are to analyze the influence of transformational leadership on work motivation, the influence of organizational culture on work motivation, the influence of transformational leadership on police officer performance, the influence of organizational culture on police officer performance, the influence of transformational leadership on police officer performance through work motivation, and the influence of organizational culture on police officer performance through work motivation in Battalion A, Pioneer Unit of the Mobile Brigade Corps of the South Sulawesi Regional Police. This study used a quantitative approach, selecting a population of 84 police officers in Battalion A, Pioneer Unit of the Mobile Brigade Corps of the South Sulawesi Regional Police. Data collection was conducted through questionnaires, and data analysis was conducted using path analysis. The findings indicate that

transformational leadership has a positive and significant influence on work motivation. Organizational culture has a positive and significant influence on work motivation. Transformational leadership has a positive and significant influence on police officer performance. Organizational culture has a positive and significant influence on police officer performance. Work motivation has a positive and significant influence on police officer performance. Work motivation can partially mediate the effect of transformational leadership on police officer performance. Work motivation can partially mediate the effect of organizational culture on police officer performance.

Keywords: *Transformational leadership, organizational culture, work motivation, police officer performance*

PENDAHULUAN

Kinerja Polri dalam menangani kejahatan pada tahun 2023 menunjukkan tantangan serius yang perlu menjadi perhatian. Data BPS yakni jumlah kejahatan yang tahun 2002 sebesar 372.965 kasus dan tahun 2023 meningkat sebesar 584.991 atau naik sebesar 56,85%. Namun dari jumlah tersebut hanya berhasil diselesaikan sebesar 299.158 kasus, sehingga tingkat penyelesaian perkara hanya mencapai 51,2%, sehingga angka ini memang lebih tinggi jika dibandingkan dengan tahun 2022 yang hanya 38,12%, namun masih jauh di bawah capaian pada tahun 2020 yang mencapai 71,49%. (Addini, 2025)

Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan besar antara jumlah kasus yang terjadi dengan kemampuan aparat dalam menanganinya. Fakta lainnya adalah meningkatnya risiko masyarakat untuk menjadi korban tindak kriminal. *Crime rate* tahun 2022 meningkat dari 137 kasus per 100.000 penduduk dan tahun 2023 naik menjadi 214 kasus. Tidak hanya itu, *crime clock* juga memperlihatkan situasi yang semakin kritis, jika pada tahun 2022 rata-rata setiap 1 menit 24 detik terjadi satu kejahatan maka dalam tahun 2023 naik menjadi hanya 53 detik hal ini mengindikasikan bahwa intensitas kejahatan semakin tinggi dan membuat masyarakat berada dalam situasi rawan. (Addini, 2025)

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka hal ini mengindikasikan bahwa meskipun Polri telah lama berdiri dan menjadi barisan terdepan dalam penegakan hukum namun efektivitas kerjanya dalam menekan tindak kriminal masih belum konsisten. Lonjakan laporan kejahatan yang tidak sebanding dengan penyelesaian perkara berpotensi menurunkan tingkat kepercayaan publik terhadap aparat penegak hukum.

Apabila tren ini berlanjut maka stabilitas sosial dan rasa aman masyarakat akan semakin terganggu, sehingga perlu adanya upaya dalam meningkatkan kinerja kepolisian, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kepolisian yakni gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kepolisian adalah motivasi kerja. Motivasi kerja penting bagi anggota kepolisian karena menjadi dorongan utama dalam menghadapi beban tugas yang berat dan penuh risiko.

Motivasi yang tinggi karena polisi mampu bekerja lebih disiplin, profesional dan menjaga kepercayaan masyarakat, selain itu bahwa motivasi juga dapat membuat aparat kepolisian lebih siap beradaptasi dengan tantangan sosial dan perkembangan kejahatan yang semakin kompleks. Penelitian Adeliyani & Suryani (2025); Tobeoto *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian, sedangkan Sadprami (2025) tidak dapat membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian sehingga penelitian ini terjadi inkonsistensi hasil penelitian, dengan demikian terjadi riset gap pada penelitian ini.

Faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja anggota kepolisian adalah gaya kepemimpinan transformasional, dimana berfokus pada pendekatan yang berpusat pada manusia yang bertujuan untuk menginspirasi, memberdayakan dan memotivasi tim. (Fritsvold,

2024). Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja kepolisian, penelitian oleh Haasibuan *et al.*, (2019); Pradana & Sutisna, (2023) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pada anggota kepolisian.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses sistematis dalam sebuah organisasi untuk mengatur, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia (pegawai) agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan organisasi. MSDM mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga pengelolaan hubungan kerja.

Menurut Fachrurazi *et al.*, (2021 : 8). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia diartikan oleh Rosita *et al.*, (2024:6) yaitu proses melakukan aktivitas untuk mengatur orang, mengembangkan potensi orang dan organisasi dalam melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Ada beberapa konsep dasar yang perlu dipahami dalam manajemen sumber daya manusia menurut Farida *et al.*, (2024:2) diantaranya adalah :

1. Pertama, MSDM melibatkan perencanaan strategis untuk menjamin bahwa organisasi mempunyai jumlah dan jenis SDM yang tepat untuk mencapai tujuan bisnisnya. Penataan SDM meliputi membedah kebutuhan tenaga kerja, perencanaan ketenagakerjaan, perencanaan karir, dan perencanaan suksesi.
2. Kedua, MSDM melibatkan pengelolaan pegawai yang efektif. Ini mencakup pengorganisasian struktur organisasi, pengarahan pegawai, dan pengendalian kinerja. Manajemen pegawai juga melibatkan pengembangan keterampilan dan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan.
3. Ketiga, MSDM melibatkan kompensasi dan manfaat pegawai. Sistem kompensasi dan penggajian yang adil dan kompetitif penting untuk memotivasi pegawai dan mempertahankan mereka dalam organisasi. Selain gaji, tunjangan dan manfaat pegawai seperti asuransi kesehatan, cuti, dan pensiun juga perlu dikelola dengan baik.
4. Keempat, MSDM melibatkan manajemen kinerja yang efektif. Manajemen kinerja melibatkan penilaian kinerja pegawai, pengembangan kinerja. Dan umpan balik yang konstruktif. Inti dari pelaksanaan MSDM adalah untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja dan mencapai tujuan otoritatif.
5. Kelima, MSDM melibatkan hubungan industrial yang baik. Hubungan industrial melibatkan interaksi antara manajemen dan serikat pekerja, serta penyelesaian konflik dan sengketa yang mungkin timbul. Manajemen juga perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai dan menciptakan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi.
6. Terakhir, MSDM juga harus mampu menghadapi perubahan dan inovasi. Perubahan organisasi yang cepat dan perkembangan teknologi mempengaruhi cara MSDM dijalankan.

Manajemen perubahan dan transformasi budaya menjadi penting untuk menghadapi tantangan di era digital.

Peranan adanya MSDM sendiri secara garis besar adalah untuk mencapai tujuan organisasi, yang melibatkan tenaga kerja manusia yang ada di dalamnya, yang bukan hanya cakap, terampil, namun juga harus memiliki kemauan serta kesungguhan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Namun, secara khusus manajemen sumber daya manusia ini memiliki tujuan sebagai berikut (Mahulae, 2022:10) :

1. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi.
2. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa pegawai adalah *stakeholder* dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
3. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua, artinya ada keterkaitan saling menguntungkan antara organisasi dengan pegawai.
4. Memastikan bahwa pegawai atau pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai.
5. Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental pegawai.
6. Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan pegawai.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan oleh Armstrong (2018:3) sebagai sebuah pendekatan strategis dan koheren terhadap manajemen asset paling berharga dari sebuah organisasi-yakni orang-orang yang bekerja di sana yang secara individu dan kolektif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. MSDM dapat dipandang sebagai serangkaian atau kebijakan yang saling berkaitan yang memiliki landasan idelogis dan filosofis.

Sulaeman *et al.*, (2024:4) Manajemen adalah proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara pegawai dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber

daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara pegawai dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Menurut Tsauri (2020:8) tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan diantaranya :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

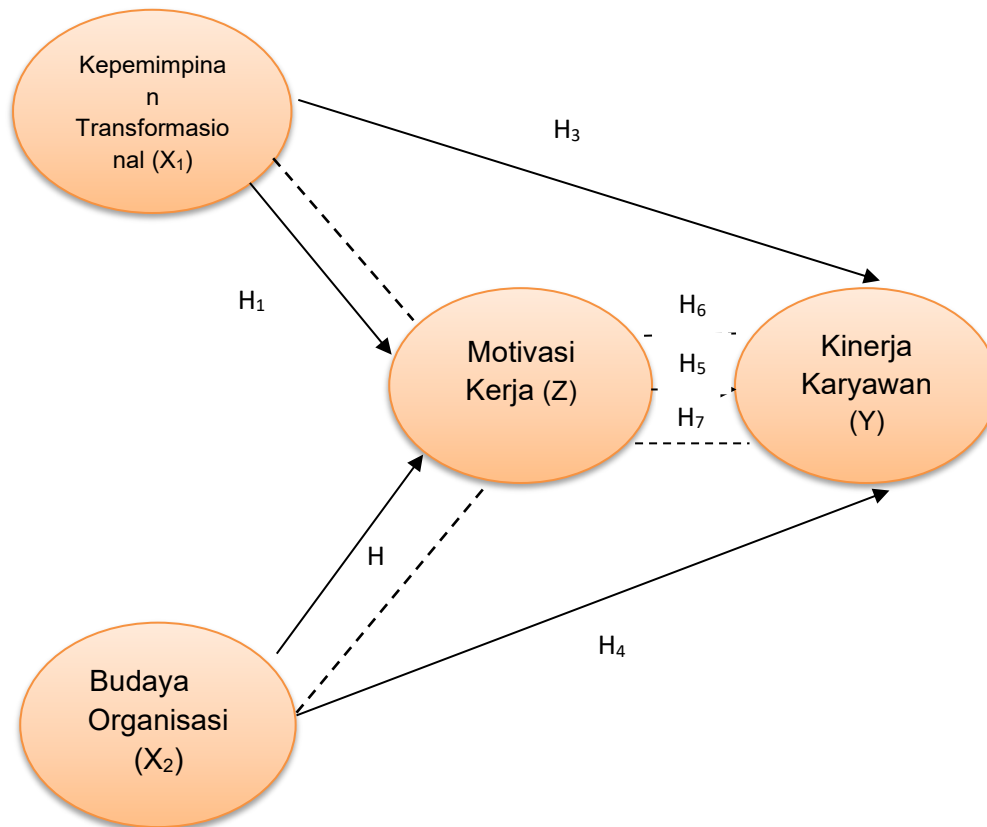
3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal pegawai harus dipertimbangkan jika parapegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan pegawai dapat menurun dan pegawai dapat meninggalkan organisasi.

Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Lokasi dan Desain Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian ini tepatnya pada Batalyon A. Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan, yang berlokasi di Jalan Sultan Alauddin No.75 Makassar. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan, yakni dimulai dari bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober tahun 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi ialah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, serta benda-benda yang karakteristiknya hendak diteliti. Jaya, (2020 : 73) . Populasi dalam penelitian ini anggota Kepolisian pada Batalyon A. Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan yang berjumlah 533.

Sampel

Menurut Rahmawati, (2023 : 79) sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil secara representatif atau mewakili populasi yang bersangkutan atau bagian kecil yang diamati. Penelitian terhadap sampel biasanya disebut *study sampling*. Jadi dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian karakteristik atau ciri yang dimiliki oleh suatu populasi. Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Wiratna, (2022 : 8). yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan

533.

$$n = \frac{533}{1 + 533 (0,10)^2}$$

533

$$n = \frac{533}{.6,33}$$

n = 84,20 responden atau dibulatkan 84 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang dipilih untuk setiap variabel tergantung pada berbagai faktor terutama jenis data dan ciri-ciri responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi, dilakukan dengan melakukan survey kelokasi penelitian yaitu pada Batalyon A. Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan dan melakukan wawancara langsung pada anggota kepolisian agar mendapatkan data yang otentik dan spesifik.
2. Wawancara
Wawancara adalah sebuah dialog atau tanya jawab yang dilakukan dua orang atau lebih yaitu pewawancara dan responden atau narasumber dilakukan secara berhadapan (face to face). Wawancara yang peneliti gunakan adalah jenis wawancara pendekatan yang menggunakan petunjuk umum, yaitu mengharuskan pewawancara membuat kerangka dan membuat garis-garis besar atau pokok-pokok yang ditanyakan dalam proses wawancara.
3. Kuesioner
Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Kuesioner ini ditujukan kepada anggota kepolisian pada Batalyon A. Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
4. Dokumentasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dengan cara dokumentasi, yaitu mempelajari dokumen yang berkaitan dengan seluruh data yang diperlukan dalam penelitian, seperti : data kinerja, jumlah anggota kepolisian serta arsip-arsip pada Batalyon A. Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

Metode Analisis Data

Dalam mengelola data yang ada, setelah peneliti mengumpulkan data, baik dari lokasi penelitian maupun dari literatur-literatur lainnya dan dari hasil kepustakaan, maka peneliti menggunakan metode analisis sebagai berikut:

Uji instrument penelitian

- a. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Suatu variabel dikatakan valid jika memberikan nilai korelasi di atas dari nilai standar (0,30).
- b. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diuji sebelum melakukan pengujian hipotesis untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan.

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas merupakan pengujian untuk menentukan apakah pada model regresi ditemukan adanya masalah di antara variabel independen. Batas dari *tolerance value* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10. Apabila hasil analisis menunjukkan hasil VIF di bawah nilai 10 dan *tolerance value* di atas 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas Ghozali, (2021: 2157).

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk melihat normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test*.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* merupakan hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa probabilitas variabel motivasi dan iklim organisasi $>$ dari 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas

Analisis jalur (*Path analysis*)

Analisis jalur digunakan dengan metode regresi linear berganda digunakan dalam menguji determinan (*Job description* dan pengembangan karir), kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berikut adalah persamaan dalam analisis jalur menurut Ghozali, (2021: 277), dengan menggunakan rumus :

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

Keterangan :

Z = Motivasi kerja

Y = Kinerja Anggota Keplisian

b_0 = Intercept

b_1 s/d b_2 = Koefisien regresi yang akan dihitung

X_1 = Kepemimpinan transformasional

X_2 = Budaya organisasi

e = Standar error.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis atas regresi dan korelasi digunakan dengan alat analisis sebagai berikut :

a. Uji t

Uji ini adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan probabilitas yaitu apabila nilai *sign.* $< 0,05$ menemukan pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan apabila nilai *sig* $> 0,05$ memberikan pengaruh yang tidak signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menemukan ada pengaruh yang simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, begitu pula sebaliknya.

Koefisien determinasi (*adjusted R²*).

Uji R² merupakan uji yang dilakukan terhadap model yang dibentuk dengan tujuan menjelaskan seberapa besar kontribusi dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Nilai R² mempunyai range antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R² maka semakin bagus model regresi yang digunakan. Sedangkan semakin kecil nilai R² artinya variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat semakin kecil.

Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel Intervening (Z), dimana pada penelitian ini adalah pengaruh determinan (*job description* dan pengembangan karir), terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dengan rumus menurut Ghozali, (2021: 276) yaitu :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa2Sb_2}$$

Keterangan:

Sa = Standar error koefisien a

Sb = Standar error koefisien b

b = Koefisien variabel mediasi

a = Koefisien variabel bebas

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus Ghozali, (2021: 277), yaitu sebagai berikut :

$$z = \frac{ab}{sab}$$

Nilai thitung dibandingkan dengan nilai nilai ttabel, jika nilai thitung > nilai ttabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji Sobel menjadi kurang konservatif.

TEMUAN EMPIRIS

Tabel-1: Ringkasan Hasil Uji Jalur

No	Hipotesis penelitian	Standardized Coefficient			pvalue	Kesimpulan
		Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect		
1	Kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi kerja	0.495	-	0.495	0.001	(+)/Signifikan
2	Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja	0.482	-	0.482	0.001	(+)/Signifikan
3	Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota kepolisian	0.206	-	0.206	0.048	(+)/Signifikan
4	Budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian	0.244	-	0.244	0.019	(+)/Signifikan
5	Motivasi kerjaterhadap kinerja anggota kepolisian	0.423	-	0.423	0.001	(+)/Signifikan
6	Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota kepolisian dimediasi oleh Motivasi kerja	0.206	0.209	0.415	0.000	(+)/Memediasi
7	Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota kepolisian	0.244	0.204	0.448	0.000	(+)/Memediasi

	karyawan dimediasi oleh Motivasi kerja					
--	--	--	--	--	--	--

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan

Hipotesis H1 yang diajukan dalam penelitian ini bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima. Dimana dapat dilihat dari hasil analisis koefisien jalur menunjukkan hasil temuan yang sama bahwa kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan maka akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja anggota kepolisian pada pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil persepsi responden melalui penyebaran kuesioner maka diperoleh rata-rata sebesar 4,24 dan berdasarkan kategori skor maka berada pada penilaian sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin membangun visi yang jelas, dipersepsikan sangat baik karena dengan jelas mengartikulasikan visi masa depan yang ingin dicapai pada institusi kepolisian. Kemudian dalam berkomunikasi secara inspiratif dipersepsikan sangat baik, karena pemimpin senantiasa menginspirasi setiap anggota kepolisian untuk mencapai potensi terbaik dalam lingkup institusi kepolisian.

Kemudian dilihat dari pemberian dukungan, yang dipersepsikan baik, dimana Pemimpin selalu memberikan dukungan dan perhatian individu terhadap setiap kebutuhan dan perkembangan anggota dalam institusi kepolisian. Begitu pula dalam pemberian dorongan bagi setiap anggota, yang dipersepsikan baik karena pemimpin mendorong setiap anggota untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam memecahkan setiap masalah yang dihadapi dalam lingkup kepolisian. Sedangkan pada aspek pemimpin menjadi teladan dipersepsikan baik karena pemimpin menunjukkan etika kerja, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi, sehingga dapat dijadikan pedoman atau teladan bagi semua anggota Kepolisian dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

Hasil kesimpulan yang diperoleh secara keseluruhan bahwa selama ini kepemimpinan transformasional sudah dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Penelitian ini dibuktikan dengan hasil temuan Prayudi (2020) menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dimana semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana efektif inspirasi seseorang pemimpin dan merubah pengikutnya melalui ide dan emosinya (Yunita *et al.*, (2024:3).

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan

Hipotesis H2 yang diajukan dalam penelitian ini bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima. Dimana dapat dilihat dari hasil analisis koefisien jalur menunjukkan hasil temuan yang sama bahwa budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif budaya organisasi, nilai-nilai, dan prinsip-prinsip yang diterapkan di institusi kepolisian, maka semakin besar dampaknya dalam memotivasi

anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil persepsi responden melalui penyebaran kuesioner maka diperoleh rata-rata sebesar 4,01 dan berdasarkan kategori skor maka berada pada penilaian baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator kesadaran diri yang dipersepsikan baik karena terlihat bahwa setiap anggota kepolisian Sudah mempunyai kesadaran diri untuk disiplin, taat aturan, dan etika yang berlaku di Institusi Kepolisian Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Pada indikator keagresifan menunjukkan bahwa anggota kepolisian memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam institusi kepolisian.

Kemudian pada indikator kepribadian yang diberikan penilaian baik, karena anggota kepolisian berusaha untuk selalu bersikap baik di dalam maupun di luar kedinasan tugas kepolisian. Indikator performa menunjukkan bahwa anggota kepolisian dapat menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk indikator orientasi tim, memperlihatkan bahwa pekerjaan yang dilakukan pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan lebih menekankan pada kerja sama tim daripada individu.

Hasil penelitian yang dilakukan terkait dengan budaya organisasi maka diperoleh hasil temuan bahwa budaya organisasi yang diterapkan selama ini sudah dapat mempengaruhi motivasi kerja anggota kepolisian. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutoro (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kemudian didukung dengan teori Nurakhim *et al.*, (2023:20) bahwa budaya organisasi adalah bagaimana suatu organisasi beroperasi dan bagaimana orang-orang di dalamnya berperilaku. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara kerja, interaksi, dan keputusan yang diambil di dalam organisasi. Jika sebuah organisasi memiliki budaya yang terbuka dan kolaboratif, maka anggota organisasi cenderung bekerja sama dan berbagi informasi secara terbuka.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Anggota Kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan

Hipotesis H3 yang diajukan dalam penelitian ini bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian dapat diterima. Dimana dapat dilihat dari hasil analisis koefisien jalur menunjukkan hasil temuan yang sama bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemimpin menerapkan gaya transformasional, semakin baik pula kinerja anggota kepolisian. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, membangun kepercayaan, dan mendorong anggota untuk melampaui ekspektasi demi tujuan bersama, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian yang dilakukan melalui hasil penyebaran kuesioner kepada anggota kepolisian maka dalam penelitian ini dilihat dari kepemimpinan transformasional sudah dikategorikan sangat baik, hal didasari dari persepsi anggota kepolisian yang memberikan kontribusi tertinggi bahwa pemimpin senantiasa menginspirasi anggota kepolisian untuk mencapai potensi terbaik dalam lingkup institusi kepolisian, dimana pemimpin selalu menetapkan standar kinerja yang tinggi dan mengkomunikasikan segala visi yang jelas tentang masa depan institusi, dan menginspirasi setiap anggota kepolisian untuk bekerja untuk mencapai tujuan bersama.

Kemudian pimpinan pada Batalyon A Pelpor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan dengan jelas mengartikulasikan visi masa depan yang ingin dicapai institusi kepolisian. Dimana visi dari institusi kepolisian yang ingin dicapai tercantum dalam berbagai dokumen

perencanaan strategis seperti Rencana Strategis (Renstra) Polri, berpusat pada terwujudnya Polri yang Presisi (Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan). Mengingat bahwa anggota kepolisian fokus utamanya adalah pencegahan kejahatan melalui kolaborasi erat dengan warga, tokoh masyarakat, dan pemerintah daerah. Interaksi ini didasari dengan rasa empati, transparansi, dan akuntabilitas, serta menjadikan polisi sebagai pelayan dan pelindung yang dapat dipercaya.

Namun yang memberikan kontribusi terendah adalah pemimpin mendorong setiap anggota kepolisian untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam memecahkan setiap masalah yang dihadapi dalam lingkup kepolisian. Dimana pimpinan harus secara aktif memberikan dorongan ide-ide baru dan menunjukkan bahwa kegagalan (yang dipelajari) adalah bagian dari proses inovasi dan bukan merupakan sesuatu yang harus ditakuti.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhanuddin & Kurniawan, (2020) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini didukung dengan teori yang dikemukakan Suhiyatna (2018) bahwa untuk memiliki organisasi yang efektif, pegawai dalam organisasi harus terinspirasi untuk berinvestasi diri dalam organisasi selain itu pegawai harus dirangsang sehingga mereka bisa lebih efektif. Maka organisasi yang efektif harus memerlukan kepemimpinan yang efektif.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Anggota Kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan

Hipotesis H4 yang diajukan dalam penelitian ini bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian dapat diterima. Dimana dapat dilihat dari hasil analisis koefisien jalur menunjukkan hasil temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik nilai-nilai yang dianut mencakup integritas, profesionalisme, kebersamaan, dan disiplin maka menjadi pedoman perilaku, menciptakan lingkungan kerja kondusif, meningkatkan adaptabilitas terhadap perubahan, mendorong akuntabilitas, serta membangun kepercayaan publik, yang semuanya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja anggota Polri.

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui hasil penyebaran kuesioner kepada anggota kepolisian maka dalam penelitian ini dilihat dari budaya organisasi yang memberikan kontribusi tertinggi adalah pekerjaan di organisasi ini lebih menekankan pada kerja sama tim daripada individu. Dimana diketahui bahwa keberhasilan operasi kepolisian sangat bergantung pada sinkronisasi tindakan di antara berbagai unit atau tim dan personel. Komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang jelas, dan dukungan timbal balik bagi setiap tim sangat penting untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan risiko yang kecil.

Kemudian bahwa setiap anggota kepolisian harus memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam institusi kepolisian. Dimana semangat kerja tinggi sangat diperlukan pada kalangan anggota kepolisian untuk menjalankan misi, menghadapi tantangan berat, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta kolaborasi tim. Dengan semangat kepolisian dalam mengemban misi untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Semangat kerja yang tinggi memastikan setiap anggota kepolisian berdedikasi penuh untuk mencapai tujuan ini, yang secara langsung berdampak pada keselamatan publik.

Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dimana diharapkan setiap anggota kepolisian agar dapat membagi tugas besar menjadi sub tugas yang lebih kecil serta membuat pekerjaan terasa tidak terlalu mengintimidasi dan lebih mudah untuk segera

dimulai. Dengan menerapkan strategi ini secara konsisten dapat membantu meningkatkan efisiensi dan memastikan semua pekerjaan diselesaikan dalam kerangka waktu yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Septia Rizki Mutiara, Badia Perizade, Yuliani Syapril (2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja. Kemudian penelitian Iskandar dan Hasbi, (2024) hasil temuan bahwa budaya organisasi mempengaruhi peningkatan kinerja. Riani (2023) menjelaskan bahwa semakin baik budaya kerja maka kinerja akan makin tinggi begitu juga sebaliknya. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Anggota Kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan

Hipotesis H5 yang diajukan dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian dapat diterima. Dimana dapat dilihat dari hasil analisis koefisien jalur menunjukkan hasil temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada setiap anggota kepolisian maka secara langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja anggota kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil persepsi responden melalui penyebaran kuesioner maka diperoleh rata-rata sebesar 4,38 dan berdasarkan kategori skor maka berada pada penilaian sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator rasa aman yang dipersepsikan baik karena Institusi Polri memberikan jaminan rasa aman bagi seluruh anggotanya dalam menjalankan tugas. Untuk indikator kesempatan untuk maju diberikan penilaian baik karena Satuan Brimob Polda Sulsel memberikan kesempatan atau peluang yang besar bagi setiap anggotanya untuk maju dalam pengembangan karir atau promosi jabatan.

Kemudian pada indikator rekan kerja dipersepsikan sangat baik dimana setiap anggota kepolisian merasa senang dengan suasana saling menghargai dan mendukung antar rekan kerja pada Batalyon A Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Untuk indikator atasan yang menyenangkan dipersepsikan sangat tinggi karena atasan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan dalam lingkup Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Sedangkan pada indikator kondisi kerja dipersepsikan sangat baik, dimana Kondisi kerja dalam lingkup Satbrimob Polda Sulsel baik dilihat dari fasilitas dan peralatan kerja yang disediakan serta hubungan kerja berjalan harmonis dan kondusif.

Hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diberikan selama ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja anggota kepolisian, hasil temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Muflihini (2024:2) bahwa motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian didukung dengan penelitian Rozalia (2015) yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja melalui kreativitas dalam bekerja terdapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Anggota Kepolisian melalui motivasi kerja pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan

Hipotesis H6 yang diajukan dalam penelitian ini bahwa kepemimpinan

transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Kepolisian melalui motivasi kerja dapat diterima. Dimana dapat dilihat dari hasil analisis koefisien jalur menunjukkan hasil temuan bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai mediator atau variabel intervening dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Anggota Kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan transformasional melalui adanya kemampuan membangun visi yang jelas, Berkomunikasi inspiratif, Memberikan dukungan kepada anggota, Mendorong pemikiran kreatif dan inovasi serta adanya kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan maka menjadi pendorong atau motivasi bagi anggota kepolisian untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan (Handoko, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat dengan tepat mengarahkan tujuan perseorangan dan tujuan organisasi. Dimana dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi bawahannya. Tingginya motivasi para bawahannya akan berpengaruh dalam meningkatkan kerjanya. Hasil penelitian ini juga dibuktikan dengan temuan Nazili (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Anggota Kepolisian melalui motivasi kerja pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan

Hipotesis H7 yang diajukan dalam penelitian ini bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Kepolisian melalui motivasi kerja dapat diterima. Dimana dapat dilihat dari hasil analisis koefisien jalur menunjukkan hasil temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Kepolisian melalui motivasi kerja, atau dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Anggota Kepolisian. Hal ini berarti bahwa dengan budaya organisasi yang kuat melalui profesionalisme, integritas maka akan menumbuhkan semangat kerja (motivasi), yang kemudian mendorong bagi anggota kepolisian untuk berkinerja lebih baik pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2020) bahwa budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-organisasi. Motivasi yang tinggi maka akan mempengaruhi secara langsung peningkatan kinerja. Kemudian penelitian ini didukung dengan temuan yang dilakukan oleh Indraswari (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa kesimpulan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota kepolisian, maka

dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan terbukti kebenarannya.

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Dengan demikian hipotesis keempat terbukti kebenarannya.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota kepolisian, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Dengan demikian hipotesis kelima terbukti kebenarannya
6. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota kepolisian melalui motivasi kerja, dimana dari hasil analisis melalui uji mediasi menemukan bahwa motivasi kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota kepolisian, dengan demikian hipotesis keenam terbukti kebenarannya.
7. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian melalui motivasi kerja, dimana dari hasil analisis melalui uji mediasi menemukan bahwa motivasi kerja dapat memediasi secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian, dengan demikian hipotesis ketujuh terbukti kebenarannya.

REFERENSI

- Addini, R. R. (2025). *Kinerja Polri : 580.000 Aduan Masyarakat Masuk, Cuma Tuntas Separuhnya*. CNBC Indonesia.
- Adeliyani, R., & Suryani, L. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Kepolisian Resor Tabalong. *Japb*, 8(1), 794–808. <https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1214>
- Aini, A. N., & Frianto., A. (2022). Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. *Urnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 323–331.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Anderson, J. A. (2021). *Driving Change Through Diversity and Globalization: Transformative Leadership In The Academy*. Stylus Publishing, LLC.
- Anwar, M. K., Darsa, & Sugianto, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen afektif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota kepolisian di seluruh polsek kabupaten pandeglang. *E-Journal Studia Manajemen*, 11(1), 37–48.
- Apriani, D., Kusmayadi, D., & Suroso, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi. *Journal of Comprehensive Sciencep*, 3(4), ISSN: 2962-4738 e-ISSN: 2962-4584.
- Armstrong, M. (2018). *Handbook Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Nusa Media.
- Basri, H. (2021). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern*. Sukabumi: Jejak Publisher.
- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Budiono, A., Wasino, H., & Cyasmoro, V. (2024). *Manajemen: Memahami Perilaku Manusia dalam Organisasi*. Sumedang: CV. Mega Press Nusantara.
- Burhanuddin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7-18.
- Cahyadi, N., Sesario, R., Agung, I. G. A., & Suparwi. (2022). *Konsep Dasar Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam : Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

- Chamariyah, Sutikno, & Wasis Budiarto. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personel Polisi Di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Kompensasi. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 338-355. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2160>
- DePaul, G., & Marquet, L. D. (2022). *Nine Practices of 21st Century Leadership: A Guide for Inspiring Creativity, Innovation, and Engagement*. Yogyakarta : Productivity Press.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahandalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Bandung : Alfabeta.
- Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Joko, Y., Purnomo, Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam : Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Farida, U., Zainal, H., & Aslinda. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBIS : Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*.
- Fitriani, L. K., Harjadi, D., & Nurudin. (2024). *Tinjauan Terhadap Kesiapan Perubahan (Readyness For Change) : Dampak Kepemimpinan Transformasional Dan Adaptability Terhadap Kinerja Karyawan*. Cirebon: PT. Arr Rad Pratama.
- Fritsvold, E. (2024). *Gaya kepemimpinan polisi seperti apa yang paling efektif*. University San Diedgo.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gofur, A., Senoaji, F., Shafariah, H., & Samsudin. (2024). *Buku Referensi Pemimpinan dan Kepemimpinan Dasar Kepemimpinan dalam Manajemen Organisasi*. Sumatra Barat : Mafy Media Literasi Indonesia Anggota Ikapi.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 5.
- Hairudin, A. (2024). Penilaian dan Evaluasi Kinerja. In *Book Chapter Manajemen Kinerja*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia (Kedua)*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S. M., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 78-86. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v1i1.279>
- Hasrawati, Abduh, T., & Setiawan, L. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Polri Melalui Komitmen Organisasi Di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(2), 310-315. <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i2.5180>
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Edisi Revisi)*. Riau: UR Press.
- Indraswari, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit Pt Telkom Regional Iv Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*, 5(2).
- Insan, N. (2022). *Kepemimpinan Transformasional (Suatu Kajian Empiris di Perusahaan)*. Bandung : Alfabeta.
- Irhami, A. L., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,

- Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Q-Bar Coffee Lamongan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), P-ISSN :2809-2405, E-ISSN :2809-2392.
- Iskandar, Matriadi, F., & Aiyub. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Word Dicipline on Police Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable in Lhokseumawe Police Resorts. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2), 41-66.
- Iskandar, R., & Hasbi, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), E-ISSN :2716-376X, E-ISSN :2716-3768.
- Istiningsih. (2024). Kepemimpinan Transformasional. In *Book Chapter Manajemen Kontemporer*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media.
- Iswahyudi, M. S., Munizu, M., Mukhtar, A., & Badruddin, S. (2023). *Kepemimpinan Organisasi : Teori dan Praktik*. Yogyakarta: PT. Green Pustaka Indonesia.
- Jamaluddin. (2023). *Perilaku Organisasi (Konsep, Teori, dan Implementasi)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Teori, Penerapan, dan Riset Nyata)*. Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia.
- Kosasih, A. (2022). *Budaya Organisasi : Tantangan Meningkatkan Kinerja Individu di Era Kompetisi*. Tangerang: Indigo Media.
- Lussier, R. N., & Kimball, D. C. (2023). *Applied Sport Management Skills*. Human Kinetics.
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Tangerang: Indigo Media.
- Mahulae, D. Y. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Mahasiswa*. Padang: PT. Inovasi Pratama Internasional.
- Mahyuddin, & Azhari. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Pada Kantor Polsek Se-Kabupaten Pidie Jaya. *IndOmera*, 2(4), 17-27. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.219>
- Maigahoaku, F. D., Hanafi, I., & Suryadi. (2024). *Strategi Manajemen Organisasi Dalam Pendidikan*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.
- Mirsal. (2023). Evaluasi Kinerja. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Muflihin, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Banten: Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi dan Penelitian.
- Munajat, Amir, N. H., Suwandi, & Setiawan, R. (2023). *Manajemen Kepemimpinan Konsep Teori Dan Aplikasi*. Jawa Tengah : Eureka Media Aksara.
- Nazili, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Dipublikasikan*.
- Nimran, U., & Amirullah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Novita, D. (2023). Motivasi. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Nurakhim, B., Priyono, S., & Madiistriyatno, H. (2023). *Budaya Organisasi*. Solok: Mitra Cendekia Media.
- Nurhayati, A. (2024). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Parella, E. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Payangan, O. R., & Saragih, H. J. R. (2022). *Manajemen Talenta: Teori dan Praktek*. Surabaya: CV.

- Jakad Media Publishing.
- Pradana, A., & Sutisna, D. (2023). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kualitas Layanan: Studi Kasus pada Salah Satu Institusi Penegak Hukum di Wilayah Metropolitan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23(3), 240–250.
- Pranogyo, A. B., Ramaditya, M., & Sumampouw, R. W. J. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Pratama, R., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), e-ISSN 2598-005X p-ISSN 2581-0863.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72.
- Putra, R. A., & Prianggono, J. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 16(2), 16. <https://doi.org/10.35879/jik.v16i2.351>
- Putra, R. B., Aima, H., & Yulasma. (2023). *Compatibility Organizational Dan Knowledge Oriented Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Rahmawati, E. D. (2023). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Riani. (2023). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Federal International Finance Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Riza, M. F., Putra, I. K., Arif, A. B., & Marsha, D. (2024). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Organisasi Bisnis*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior (19th edition)*. Pearson Education Limited.
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: WIDA Publishing.
- Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Salemba Empat.*, 26(2), 1–8.
- Sadprami, N. P. (2025). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota satuan intelkam kriminal polsek ampenan*. 4(2), 435–448.
- Safrizal, H. B. A. (2022). *Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Saing, B. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Penerbit Ubhara Press.
- Salsabila, & Sausan. (2020). Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Mandiri Area Tebet Supomo). *Thesis, STIE Indonesia Banking School*.
- Saputra, A. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Dalam Pembangunan Infrastruktur Jalan Di Desa Besuki. *Jurnal : Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Tulungagung*, 5(2), p-ISSN: 2797-9598 | e-ISSN: 2777-0621.
- Saraswati, N. P. A. S., & Rasminingsih, N. K. N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Sari, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Gading Serpong Tangerang Selatan. *Scientific Journal of Reflection*, 8(2), p-ISSN 2615-3009-e-ISSN 2621-

3389.

- Shahi, S., & Bhatti, H. S. (2021). Transformational Leadership and Employee Creativity: The Mediating Role of Intrinsic Motivation and Leader-Member Exchange (LMX). *Middle East International Journal for Social Sciences*, 3(1), 51–59.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan (Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja)*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sudarmanto, E. (2021). Budaya Organisasi. In *Book Chapter Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Danmotivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang, Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1).
- Suhyatna, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang-Banten*.
- Sukmara, A. R. (2023). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Sulaeman, M., Metris, D., & Priyanto, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: CV. Diva Pustaka.
- Suma, D., & Karim, A. (2024). *Perilaku Organisasi*. Pasaman: CV. Azka Pustaka.
- Sumartik, Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Suparjiman. (2024). Evaluasi Kinerja. In *Book Chapter Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media.
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20 (1), 104 – 112. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V20i1.863>.
- Syahrosi, S., I., M., Sugianto, A., & Subhan, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Afektif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Sd Se-Kecamatan Wanasalam. *E-Journal Studia Manajemen*, 11(2).
- Syamsir. (2023). *Motivasi dan Motivasi Pelayanan Publik dalam Manajemen SDM Sektor Publik*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Tobeoto, K., Kasi', R., Dung, T., & Elvin, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Ilmiah Neraca : Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, 5(1), 16–26. <https://doi.org/10.56070/jinema.v5i1.48>
- Tsauri, S. (2020). *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Umam, K. (2022). *Relasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Wahyudi. (2021). *Budaya Organisasi : Sudut Pandang Teoritis Dalam Membangun Nilai-Nilai Kerja*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Warman. (2022). *Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: Jejak Pustaka.
- Widodo, S. (2022). *Kepemimpinan (Konsep, Teori, & Fenomena)*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Wijaya, I. P. R., Hamzah, M. N., & Syafaruddin. (2024). Jurnal Sains Manajemen Nitro. *Jurnal Sains Manajemen 2022*, 3(1), 34–43.
- Wiratna, S. V. (2022). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Worumi, A. N., Ibrahim, M. B. H., & Pongtiku, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 7(3), e-issn : 2621 –8186.
- Wulandari, R. D. (2024). *Pengantar Manajemen Syariah*. Jakarta: Prenada Media.

- Yunita, Sedarmayanti, & Lusiana. (2024). *Membangun Kepuasan Kerja Guru dan Pegawai*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Zairil. (2024). Penilaian dan Penghargaan Prestasi. In *Book Chapter Pengembangan Organisasi*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.