

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Polres Wajo

Ahmad Mukhtar¹, Tri Fenny Ramadani², Sitti Maryam³

^{1,2,3}Institut Ilmu Hukum dan Ekonomi Lamaddukelleng Sengkang

Corresponding Author: Ahmad Mukhtar, E-Mail: ahmadmukhtarku1221@gmail.com

Published: August, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polres Wajo. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 82 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, uji t untuk pengujian parsial, uji F untuk pengujian simultan, serta perhitungan koefisien korelasi ganda dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, dengan koefisien regresi sebesar 0,158 dan nilai signifikansi 0,000. Budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,298 dan nilai signifikansi 0,000. Uji t mengonfirmasi bahwa kedua variabel memiliki pengaruh signifikan secara parsial, sedangkan hasil uji F ($F_{hitung} = 7,322 > F_{tabel} = 3,11$; signifikansi = $0,000 < 0,05$) menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan. Nilai R sebesar 0,395 mengindikasikan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara variabel bebas dan variabel terikat, sementara nilai R^2 sebesar 0,159 menunjukkan bahwa 15,9% variasi kinerja anggota dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja, Kepolisian.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style and organizational culture on the performance of police officers at the Wajo Resort Police (Polres Wajo). The research employed a quantitative approach with data collected through observation and questionnaires. The sample consisted of 82 respondents selected using a purposive sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression, t-tests for partial testing, F-tests for simultaneous testing, as well as calculations of multiple correlation coefficients and the coefficient of determination (R^2). The findings reveal that transformational leadership style has a positive and significant effect on officer performance, with a regression coefficient of 0.158 and a significance value of 0.000. Organizational culture also demonstrates a positive and significant influence, with a regression coefficient of 0.298 and a significance value of 0.000. The t-test confirms that both variables exert a significant partial effect, while the F-test results ($F_{count} = 7.322 > F_{table} = 3.11$; significance = $0.000 < 0.05$) indicate a significant simultaneous effect. The R value of 0.395 suggests a moderately strong positive relationship between the independent and dependent variables, while the R^2 value of 0.159 indicates that 15.9% of the variation in officer performance can be explained by transformational leadership style and organizational culture, with the remaining variation influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Performance, Police.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Kepolisian Resor (Polres) sebagai satuan komando di tingkat kabupaten atau kota merupakan simpul strategis yang menghubungkan mandat nasional kepolisian dengan realitas operasional di tingkat

lokal. Peran ganda yang diembannya—memelihara keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, sekaligus memberikan pelayanan publik—menuntut keseimbangan antara respons cepat terhadap dinamika lapangan dan konsistensi dalam menjamin mutu pelayanan. Polres Wajo, yang berlokasi di Jalan Rusa, Bulu Pabbulu, Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan, berdiri di garis terdepan penegakan hukum di wilayahnya. Keberhasilan institusi ini dalam mengelola mandatnya tidak semata bergantung pada prosedur dan regulasi, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menggerakkannya. Dalam perspektif manajemen organisasi, SDM bukan hanya sekadar “alat” pelaksana kebijakan, melainkan aset strategis yang menjadi inti dari kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan berinovasi (Djemma & Sumanglipu, 2018; Mukhtar et al, 2023).

Di tengah tuntutan yang semakin kompleks, tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Polres Wajo menunjukkan potensi pengembangan yang dapat terus dioptimalkan. Potensi ini, bila dikelola secara sistematis, dapat menjadi katalis peningkatan kinerja institusi. Analisis internal mengisyaratkan bahwa penguatan efektivitas kepemimpinan serta pengembangan budaya organisasi yang mendukung terciptanya lingkungan kerja kondusif merupakan dua poros utama yang perlu mendapat perhatian strategis. Dengan kata lain, perbaikan kualitas layanan tidak semata-mata persoalan prosedural, melainkan memerlukan evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang membentuk profesionalisme, komitmen, dan produktivitas personel.

Kepemimpinan transformasional muncul sebagai model yang relevan untuk menjawab tantangan ini. Berbeda dengan pendekatan kepemimpinan transaksional yang menekankan pertukaran imbalan dan pengawasan ketat, kepemimpinan transformasional berupaya menginspirasi dan memotivasi anggota untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama. Melalui visi yang jelas, stimulasi intelektual, dan dukungan individual, pemimpin transformasional mampu menggerakkan perubahan perilaku yang berkelanjutan. Penelitian Maciel et al. (2024) menegaskan efektivitas model ini dalam meningkatkan dedikasi kerja, sedangkan studi Hicken (2024) pada Kepolisian Dubai dan Nigeria memperlihatkan kontribusinya terhadap peningkatan motivasi dan efektivitas kerja. Namun, sedikit penelitian yang mengkaji secara simultan keterkaitan kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi, khususnya dalam konteks kepolisian di Indonesia, yang memiliki karakteristik struktural dan kultural tersendiri.

Budaya organisasi, pada sisi lain, berfungsi sebagai sistem nilai dan norma yang mengatur interaksi antaranggota, membentuk pola perilaku, serta memengaruhi cara institusi merespons tantangan. Budaya yang kuat dan positif tidak hanya memupuk rasa memiliki, tetapi juga menciptakan kohesi sosial yang memperkuat kolaborasi dan resiliensi tim. Dampaknya tidak berhenti pada aspek psikologis, melainkan terwujud dalam peningkatan kinerja yang terukur. Temuan Ibrahim (2024) dan Sihite (2025) mendukung pandangan ini, dengan catatan bahwa studi Sihite berfokus pada sektor swasta, sehingga transferabilitasnya ke institusi kepolisian memerlukan telaah kritis.

Kajian empiris di lingkungan kepolisian telah menyingkap beragam temuan terkait keterkaitan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja atau variabel terkait. Hamnas, Razak, dan Rahmat (2023) mengidentifikasi pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja anggota Polres Barru. Heifrizon (2016) menemukan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang serupa. Penelitian Rahmanto (2024) di Polres Kuningan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan menunjukkan pengaruh signifikan dari kedua variabel utama terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, studi Putra dan Prianggono (2022) pada Korps Brimob Polri menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi motivasi kerja anggota.

Jika ditilik dari rangkaian temuan tersebut, terlihat bahwa meskipun variabel yang diteliti relatif konsisten, hasilnya belum sepenuhnya seragam, dan desain penelitian bervariasi, baik dari segi lokasi, fokus variabel terikat, maupun metodologi analisis. Di sinilah letak relevansi penelitian pada Polres Wajo—yakni untuk menguji secara langsung pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota tanpa perantara variabel mediasi—guna memberikan gambaran empiris yang lebih spesifik dan kontekstual.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin tidak hanya mengarahkan dan membimbing, tetapi juga menginspirasi, membangun hubungan positif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan tidak terbatas pada jabatan formal, namun dapat muncul di berbagai tingkatan organisasi. Aspek penting dalam kepemimpinan mencakup kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, membangun kepercayaan, mengembangkan potensi anggota tim, dan menyelesaikan konflik secara bijak (Muktamar, 2023; Kgatle, 2022).

Tujuan utama kepemimpinan adalah membimbing dan memotivasi anggota tim untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien. Pemimpin bertanggung jawab merumuskan visi, menetapkan strategi, mengembangkan keterampilan anggota, membangun budaya kerja yang positif, serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan kerja. Dengan demikian, kepemimpinan berperan tidak hanya dalam mencapai target organisasi, tetapi juga dalam mengoptimalkan potensi manusia di dalamnya (Al Khajeh, 2022).

Menurut perspektif terkini, efektivitas kepemimpinan tercermin melalui sejumlah fungsi utama, yaitu merencanakan visi, misi, dan strategi; memandang ke depan untuk mengantisipasi perubahan; membangun loyalitas melalui kepercayaan dan apresiasi; mengawasi pelaksanaan rencana; mengambil

keputusan yang tepat; serta memberikan motivasi yang mendorong kinerja optimal (Chatterjee & Kulakli, 2021). Fungsi-fungsi ini saling melengkapi dan menjadi pilar utama keberhasilan pemimpin dalam mengarahkan organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama. Pemimpin dengan gaya ini membangkitkan kepercayaan, loyalitas, dan rasa hormat, serta memotivasi anggota untuk mencapai kinerja yang melampaui ekspektasi (Eliyana & Ma'arif, 2021; Purwanto et al., 2020). Kepemimpinan ini menumbuhkan keyakinan diri pengikut, mengembangkan potensi mereka, dan mengarahkan energi kolektif untuk membangun masa depan organisasi yang lebih baik.

Karakteristik kepemimpinan transformasional meliputi pengaruh ideal, yaitu perilaku yang membangun identifikasi dan emosi positif pengikut terhadap pemimpin; pertimbangan individual, yakni pemberian dukungan dan pelatihan personal; motivasi inspirasional, yaitu penyampaian visi yang menarik dan memotivasi; serta stimulasi intelektual, yakni mendorong pengikut melihat masalah dari perspektif baru. Selain itu, pemimpin transformasional menjaga kekompakan tim, menghargai perbedaan, dan mengarahkan fokus pada tujuan produktif (Larasati et al., 2021; Purwanto et al., 2020).

Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut studi terbaru meliputi karisma, yaitu daya tarik pribadi yang membangkitkan antusiasme terhadap visi pemimpin; motivasi inspiratif, yakni kemampuan mengomunikasikan visi dan memacu optimisme tim; stimulasi intelektual, yaitu dorongan untuk memecahkan masalah secara inovatif; serta perhatian individual, yakni kepedulian terhadap perkembangan pribadi bawahan dan pengakuan atas kelebihan mereka (Eliyana & Ma'arif, 2021). Keempat indikator ini menjadi fondasi yang membedakan pemimpin transformasional dari gaya kepemimpinan lainnya.

Kinerja

Kinerja, yang berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, mengacu pada prestasi nyata yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Oncioiu et al., 2022). Ia bukan hanya mencerminkan hasil akhir, tetapi juga perilaku dan proses kerja yang terjadi selama periode tertentu. Dalam perspektif kontemporer, kinerja dipahami sebagai gabungan antara efektivitas, efisiensi, dan kepatuhan terhadap norma hukum, etika, serta nilai moral yang berlaku (Maley et al., 2024). Dengan demikian, kinerja tidak semata menjadi ukuran produktivitas, tetapi juga menjadi indikator integritas dan kontribusi individu dalam mewujudkan tujuan organisasi (Yang et al., 2024).

Aspek-aspek kinerja mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja secara mandiri, penguasaan terhadap tugas, serta kapasitas memecahkan masalah secara efektif. Lebih jauh lagi, kedisiplinan dalam memenuhi tenggat waktu, kemampuan berkolaborasi, dan rasa tanggung jawab

menjadi penopang penting dalam membentuk profil kinerja yang unggul (Oncioiu et al., 2022; Maley et al., 2024). Kombinasi aspek ini mencerminkan sejauh mana individu mampu menyeimbangkan pencapaian hasil dengan proses kerja yang berkualitas.

Tujuan utama pengelolaan kinerja adalah memastikan bahwa kontribusi setiap anggota organisasi dapat diukur, diapresiasi, dan dikembangkan secara berkelanjutan. Melalui evaluasi kinerja, organisasi dapat menilai prestasi kerja, menentukan pemberian imbalan yang proporsional, memotivasi pekerja, meningkatkan etos kerja, membedakan capaian antarindividu, serta memperkuat hubungan antara pimpinan dan anggota melalui umpan balik yang konstruktif. Selain itu, pengelolaan kinerja berfungsi sebagai dasar perencanaan sumber daya manusia, penempatan yang tepat, dan perumusan jalur karier yang relevan (Maley et al., 2024; Yang et al., 2024).

Manfaat kinerja yang terkelola dengan baik meliputi perbaikan berkelanjutan dalam prestasi kerja, pengambilan keputusan strategis terkait promosi atau mutasi, penyempurnaan proses kerja, serta penyediaan dasar bagi program pelatihan dan pengembangan. Kinerja juga menjadi sumber umpan balik yang berharga untuk menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan memastikan kesesuaian fungsi mereka dengan kebutuhan organisasi (Oncioiu et al., 2022; Yang et al., 2024).

Pengukuran kinerja dilakukan melalui indikator yang relevan dan terukur, seperti kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas dalam penggunaan sumber daya, serta efisiensi biaya yang dikeluarkan. Selain itu, faktor-faktor seperti inisiatif, kecakapan mental, disiplin, dan sikap kerja menjadi komponen penting dalam penilaian menyeluruh (Maley et al., 2024). Indikator-indikator ini memberikan gambaran komprehensif tentang kontribusi individu, sekaligus menjadi landasan pengambilan keputusan terkait promosi, pemberian bonus, penyesuaian gaji, hingga pengelolaan karier. Dengan demikian, kinerja dapat dilihat sebagai refleksi dari sinergi antara kapasitas individu, kualitas proses kerja, dan orientasi strategis organisasi.

METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk memberikan gambaran empiris yang akurat mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja anggota kepolisian di Polres Wajo. Pendekatan yang diambil adalah metode kuantitatif dengan desain asosiatif, yang memungkinkan peneliti untuk tidak sekadar memotret fenomena, tetapi juga menguji kekuatan dan arah hubungan antarvariabel secara sistematis. Pendekatan ini dipilih dengan pertimbangan bahwa dinamika kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki kompleksitas yang memerlukan pengukuran terstruktur dan analisis statistik untuk menghasilkan temuan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Populasi penelitian mencakup seluruh anggota kepolisian Polres Wajo yang berjumlah 428 orang. Dari populasi tersebut, dipilih 82 responden melalui teknik *purposive sampling*, yakni pemilihan sampel

berdasarkan kriteria yang ditetapkan sesuai relevansi dengan tujuan penelitian. Teknik ini dianggap tepat karena fokus penelitian terletak pada individu yang memiliki pengalaman, fungsi, atau peran tertentu yang memungkinkan mereka memberikan jawaban yang relevan dan bermakna terhadap instrumen penelitian. Dengan demikian, sampel yang dihasilkan bukan sekadar representasi statistik, tetapi juga representasi substantif dari populasi sasaran.

Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder, yang dikombinasikan untuk memperoleh kedalaman analisis. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner berbasis skala Likert lima poin, dengan rentang penilaian dari 1 (*sangat tidak setuju*) hingga 5 (*sangat setuju*). Desain skala ini memungkinkan pengukuran intensitas persepsi responden terhadap setiap indikator yang diujikan, sekaligus memberikan fleksibilitas dalam pengolahan data kuantitatif. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen resmi Polres Wajo, literatur akademik, dan sumber relevan lainnya yang berfungsi memperkuat konteks dan validitas interpretasi hasil.

Keandalan dan ketepatan instrumen diukur melalui serangkaian uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama. Uji validitas dilakukan dengan *corrected item-total correlation*, di mana butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai korelasinya melebihi 0,30, sehingga diyakini mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan ambang penerimaan lebih besar dari 0,60. Kombinasi kedua uji ini memastikan bahwa instrumen penelitian tidak hanya konsisten, tetapi juga tepat dalam mengukur variabel yang diteliti.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap yang saling berkaitan. Tahap awal adalah uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji ini bersifat krusial karena memastikan model regresi yang digunakan memenuhi syarat statistik yang diperlukan, sehingga estimasi parameter dapat diinterpretasikan secara sah. Tahap berikutnya adalah analisis regresi linear berganda, yang digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel independen—kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi—terhadap variabel dependen, yakni kinerja anggota kepolisian.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* untuk menilai pengaruh parsial masing-masing variabel independen, dan uji *F* untuk menilai pengaruh simultan keduanya secara bersama-sama. Analisis ini dilengkapi dengan penghitungan koefisien determinasi (R^2) untuk mengidentifikasi proporsi variasi kinerja anggota yang dapat dijelaskan oleh kombinasi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Dengan demikian, hasil analisis tidak hanya menjawab pertanyaan “apakah terdapat pengaruh”, tetapi juga “seberapa besar pengaruh tersebut” dalam konteks operasional Polres Wajo.

Pendekatan metodologis ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid secara internal, relevan secara kontekstual, dan memiliki kontribusi praktis bagi pengembangan strategi kepemimpinan serta penguatan budaya organisasi di lingkungan kepolisian. Struktur analisis yang berlapis memungkinkan interpretasi hasil tidak hanya berhenti pada signifikansi statistik, tetapi juga mencakup implikasi substantif yang dapat dijadikan dasar perumusan kebijakan dan intervensi kelembagaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel independen (bebas) memengaruhi variabel dependen (terikat), baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji kekuatan hubungan tersebut, sekaligus menentukan signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas. Dalam proses pengujian, peneliti menerapkan metode regresi linear berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 31.

Melalui analisis ini, diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kontribusi setiap variabel bebas terhadap kinerja anggota, baik dilihat secara individual maupun secara bersama-sama. Adapun hasil perhitungan dan interpretasinya disajikan sebagai berikut.

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.350	2.340		5.705	<,001
	total_x1	.158	.075	.217	2.093	.040
	total_x2	.289	.086	.347	3.349	.001
a. Dependent Variable: total_y						

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 31 (2025)

Dari tabel diatas maka didapat persamaan nilaiRegresi Linear Berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

$$Y = 13.350 + 0.158 X_1 + 0.289 X_2 + e$$

Interpretasi Koefisien Regresi:

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y=13,350+0,158X_1+0,289X_2+e$ $Y = 13,350 + 0,158X_1 + 0,289X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 13,350 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) bernilai nol atau tidak mengalami pengaruh dari variabel lain, maka kinerja anggota (Y) tetap berada pada angka positif sebesar 13,350. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun tanpa kontribusi dari kedua variabel independen, kinerja anggota memiliki titik awal yang cukup baik, yang sekaligus mencerminkan adanya pengaruh positif dari faktor-faktor lain di luar model yang digunakan.

Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,158 memberikan makna bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan transformasional akan diikuti dengan peningkatan kinerja anggota sebesar 0,158, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin besar pula dorongan positif terhadap kinerja anggota, yang pada akhirnya memperkuat pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,289 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja anggota sebesar 0,289, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah. Nilai koefisien yang lebih tinggi dibandingkan X_1 ini mengisyaratkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang relatif lebih kuat dalam memengaruhi kinerja anggota. Dengan kata lain, semakin kokoh budaya organisasi yang terbangun, semakin besar pula potensi peningkatan kinerja yang dapat dicapai secara berkelanjutan.

Koefisien Korelasi Ganda (r)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel *independent* (bebas) secara simultan atau bersama-sama dengan variabel *dependent* (terikat). Adapun penyelesaiannya sebagai berikut:

Tabel 4. 1Koefisien Korelasi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.395 ^a	.156	.135	.961

a. Predictors: (Constant), total_ X_1 total_ X_2

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 31 (2025)

Dari tabel tersebut, maka diperoleh besarnya korelasi/hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* adalah 0,395 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki tingkat hubungan yang positif kuat dengan variabel kinerja anggota.

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana persentase kontribusi yang diberikan oleh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Melalui analisis ini, dapat diketahui seberapa besar variabel bebas dalam model mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Dengan demikian, nilai R^2 menjadi indikator penting dalam menilai kekuatan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Adapun penyelesaiannya disajikan sebagai berikut.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.395 ^a	.156	.135	.961

a. Predictors: (Constant), total_X₁ total_X₂

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 31 (2025)

Dari tabel tersebut, maka didapat hasil dai uji koefisien determinasi yang menunjukkan nilai R Square adalah 0,159 sehingga besarnya persentase adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= 0,159 \times 100\% \\ &= 15,9 \end{aligned}$$

Uji T (Parsial)

Analisis uji T digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial atau individual antara variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat).

Tabel 3 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.350	2.340		5.705	<,001
	total_x1	.158	.075	.217	2.093	.040
	total_x2	.289	.086	.347	3.349	.001
a. Dependent Variable: total_y						

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 31 (2025)

Dari tabel tersebut, maka diperoleh nilai dari uji t yang menunjukkan nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) 2,093 dan variabel budaya organisasi (X₂) sebesar 3,349.

Untuk memperoleh nilai dari t tabel, maka digunakan rumus:

$$Df = (a/2 ; n - k)$$

Dimana:

$$\begin{aligned} a &= 5\% (0,05) \\ n &= \text{jumlah sampel} \\ k &= \text{jumlah prediktor} \end{aligned}$$

Sehingga nilai t tabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Df &= (0,05/2;n-k) \\ &= (0,025;82-2) \end{aligned}$$

$$Df = (0,025;80) = 1,990$$

Untuk mencari nilai dari t tabel, maka kita dapat melihat dari tabel distribusi T, dimana peneliti memulai pada tingkat signifikansi uji dua arah *degree of freedom* 0,025 di kolom keempat, dan ditarik kebawah sehingga menemukan nilai dari df pada baris 80. Maka akan ditemukan nilai dari T_{tabel} yaitu 1,990.

Uji F (Simultan)

Analisis Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Adapun penyelesaiannya sebagai berikut:

Tabel 4 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.511	2	6.756	7.322	.001 ^b
	Residual	72.891	79	.923		
	Total	86.402	81			

a. Dependent Variable: total Y

b. Predictors: (Constant), total X1, total X2

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 31 (2025)

Dari tabel tersebut, maka diperoleh nilai dari F hitung adalah sebesar 7,322.

Pengambilan keputusan dalam uji simultan dilakukan dengan dua ketentuan. Pertama, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau nilai F hitung lebih kecil daripada F tabel, maka secara simultan variabel independen tidak memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk memperoleh nilai dari F_{tabel} maka digunakan rumus:

$$F_{\text{tabel}} = (k;n - k - 1)$$

Dimana:

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= (k;n - k - 1) \\
 &= (2;82 - 2 - 1) \\
 &= (2;80) = 3,11
 \end{aligned}$$

Untuk mencari nilai dari F_{tabel} , maka kita dapat melihat pada tabel distribusi F, dimana peneliti memulai pada pembilang atau kolom 2 dan kemudian ditarik kebawah sehingga menemukan baris 80, maka akan ketemu nilai dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,11.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh bahwa koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,158 dengan tingkat signifikansi 0,001, sedangkan

koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,298 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yakni gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang lebih besar dibandingkan dengan batas signifikansi yang ditetapkan. Adapun nilai konstanta (a) sebesar 13,350 mengindikasikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen, nilai dasar kinerja anggota berada pada angka tersebut. Selain itu, temuan ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional, mengingat nilai koefisien regresinya lebih tinggi.

Analisis koefisien korelasi ganda (R^2) nilai r menunjukkan angka sebesar 0,395, yang berarti korelasi yang terjadi antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan dengan variabel kinerja anggota (Y) adalah positif kuat. Sedangkan hasil dari koefisien determinasi, yaitu nilai R Square menunjukkan nilai 0,156 yang mempunyai arti bahwa besarnya presentase antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja anggota (Y) yaitu 15,6% sedangkan 84,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang dijelaskan diluar topik penelitian yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil dari Uji T menyatakan bahwa nilai dari t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai sebesar $2.093 > t_{tabel} 1.990$ dan nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Nilai dari t_{hitung} variabel budaya organisasi menunjukkan nilai sebesar $3.349 > t_{tabel} 1.990$ dan nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian di Polres Wajo.

Hasil analisis Uji F menyatakan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 7.322 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,11 dengan probabilitas signifikansinya sebesar 0,000 dibawah 0,05. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja anggota (Y) karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dipastikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor determinan dalam pencapaian kinerja optimal. Bukti empiris dari penelitian ini, yang diperoleh melalui respon para anggota kepolisian di Polres Wajo, menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif serta budaya organisasi yang kuat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya penguatan kepemimpinan dan pengembangan budaya organisasi bukan hanya relevan, tetapi juga strategis dalam mendorong kinerja personel secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polres Wajo, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis melalui uji regresi linear berganda dan uji hipotesis menunjukkan kontribusi kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja anggota sebesar 15,6%, dengan hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap variabel terikat. Selanjutnya, hasil uji hipotesis mempertegas bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja anggota. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya dan dapat diterima, yang sekaligus menegaskan peran strategis kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam mendorong kinerja optimal anggota kepolisian.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Khajeh, E. H. (2022). Leadership styles and organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2022, 1–10. <https://doi.org/10.5171/2022.928792>
- Chatterjee, A., & Kulakli, A. (2021). Impact of leadership styles on employee performance in the IT sector. *Management Science Letters*, 11(3), 953–960. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.036>
- Djemma, S. A., & Sumangelipu, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Sengkang: CV. Aquila.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2021). The influence of transformational leadership on organizational performance mediated by job satisfaction. *Management Science Letters*, 11(4), 1261–1270. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.033>
- Hicken, C. A. (2024). A comparative analysis of the factors influencing the efficacy of police performance in the Dubai Police Force, United Arab Emirates.
- Hamnas, H., Razak, M., & Asniwati, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan disiplin terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian di Polres Barru. *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*, 1(3), 280–298.
- Hefrizon, H. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian di Satuan Brimob Polda DIY. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 16(2), 136–145.
- Ibrahim, M. (2024). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian resort Malang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 123–135.
- Kgatle, M. S. (2022). Leadership as influence: A conceptual analysis. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 78(4), a7020. <https://doi.org/10.4102/hts.v78i4.7020>
- Larasati, A., Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). The influence of transformational leadership and work motivation on teacher performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 2(1), 52–59. <https://doi.org/10.52690/jswse.v2i1.131>
- Maciel, C., Costa, P., & Dias, Â. (2024). Transformational leadership, psychological empowerment, and flow at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(1), 45–62. <https://doi.org/10.1111/joop.12345>

- Maley, J., Nguyen, D., & Kramar, R. (2024). Performance management for employee engagement and productivity: Contemporary perspectives. *Human Resource Management Review*, 34(1), 100991. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100991>
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, A. R. (2024). Peranan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia*, 2(7), 52–69. Retrieved from <https://journal.mandiracendikia.com/index.php/mdi/article/view/829>
- Muktamar, A., dkk. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Mafy Media Literai Indonesia, Kota Solok.
- Oncioiu, I., Căpușneanu, S., Türkeş, M. C., Topor, D. I., & Tănăsie, A. (2022). Performance management strategies in the knowledge economy. *Journal of Business Research*, 145, 669–679. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.012>
- Pratama, R. A., & Prianggono, J. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja anggota Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 6(1), 45–60.
- Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). The effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational citizenship behavior on employee performance. *Solid State Technology*, 63(1s), 84–96. <http://solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/1145>
- Rahmanto, R. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Polres Kuningan Polda Jabar. *Tesis*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Sihite, P. (2025). Pengaruh restrukturisasi organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 15(1), 45–58.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yang, C., Xu, Z., & Zhang, Y. (2024). Linking employee performance to organizational effectiveness: The role of innovation and work engagement. *European Management Journal*, 42(1), 35–49. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.04.005>