

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL ETOS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN PADA POLRES TOMOHON

The Influence of Transformational Leadership Style, Work Ethic, and Organizational Culture on the Performance of Police Officers at Tomohon Police Department

Paradila Alkatiri¹, Irvan Trang², Arrazi Hasan Jan³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: 1faradilaalkatiri1@gmail.com, 2trang_irvan@yahoo.com, 3arrazi@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian di Polres Tomohon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 265 anggota dan sampel 73 responden yang dipilih melalui teknik random sampling. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

Keywords: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja.

Abstract: This study aims to determine the influence of transformational leadership style, work ethic, and organizational culture on the performance of police officers at Tomohon Police Department. A quantitative approach was used with a population of 265 officers and a sample of 73 respondents selected through random sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 27. The results showed that transformational leadership, work ethic, and organizational culture have a positive and significant effect on officer performance.

Keywords: Transformational Leadership, Work Ethic, Organizational Culture, Performance.

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1624

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu kemampuan serta seni mengorganisasikan peran karyawan maupun pegawai yang bertujuan untuk mampu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat secara keseluruhan (Hasibuan, 2019:10). Dalam mencapai tujuan perusahaan ataupun organisasi, sumber daya cukup berperan serta sebagai penentu kesuksesan.

Kepolisian adalah sebuah organisasi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam penegakan hukum, menjaga keamanan, dan memberikan layanan kepada masyarakat. Fungsi dan tugas organisasi kepolisian telah diatur oleh undang-undang untuk memastikan ketertiban, menangani kasus kriminal, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat.

Polres Tomohon merupakan salah satu instansi kepolisian yang berada di wilayah Sulawesi Utara dan terletak di kota Tomohon, yang memiliki peran penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Sebagai bagian dari Kepolisian Negara Republik Indonesia, Polres ini bertugas melaksanakan penegakan hukum, memberikan pelayanan publik, serta membina hubungan baik dengan masyarakat setempat.

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang tinggi, yang tercermin dari pelaksanaan tugas yang tepat waktu, akurat, dan sesuai prosedur, akan memberikan rasa aman dan kepercayaan publik.

Pada penelitian ini faktor-faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan transformasional, etos kerja dan budaya organisasi. Menurut Suwatno (2019:107), kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan dapat membangkitkan rasa percaya diri, kebanggaan, kesetiaan, dan rasa hormat pegawai terhadap pemimpinnya, serta memotivasi para pegawai untuk memberikan kinerja melebihi yang diharapkan.

Menurut Priansa (2018:283), etos kerja merupakan motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal, dengan tujuan memberikan kontribusi tambahan dalam pekerjaan mereka. Etos Kerja yang kuat juga sebagai hal utama pada penetapan kinerja pegawai di Polres. Dalam lingkungan yang memerlukan ketelitian, disiplin, dan ketahanan terhadap tekanan, pegawai dengan etos kerja yang baik cenderung mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam menjalankan tugas-tugas operasional dan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Sudaryono (2017), budaya organisasi adalah tata nilai yang telah disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan dinamis sangat penting dalam mendukung kinerja anggota kepolisian. Ketika tata nilai yang disepakati dalam organisasi dijalankan dengan konsisten, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi serta dedikasi anggota kepolisian.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis akan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polres Tomohon.”**

Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan penelitian yang ini dicapai antara lain:

- A. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polres Tomohon.
- B. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polres Tomohon.
- C. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polres Tomohon.
- D. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polres Tomohon.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian langkah untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan potensi manusia yang ada didalamnya. Hal ini mencakup pengelolaan individu atau karyawan agar memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses yang mencakup pengelolaan dan pengaturan tenaga kerja secara efektif dan efisien, dengan tujuan untuk mengoptimalkan potensi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, serta memastikan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi MSDM meliputi beberapa aspek, antara lain: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengandaan, pengkompensasian, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemberhentian. Fungsi-fungsi ini memastikan bahwa tenaga kerja dikelola secara sistematis, mulai dari pemenuhan kebutuhan SDM, pembagian kerja, motivasi, hingga evaluasi kinerja. Dengan penerapan fungsi MSDM secara tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Ajabar, 2020).

Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Baskoro, 2019) Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan inspirasi kepada para karyawan agar mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi, sementara itu pemimpin juga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap para pegawainya. Menurut (Baskoro, 2019) Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan inspirasi kepada para karyawan agar mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi, sementara itu pemimpin juga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap para pegawainya.

Menurut Kharis (2015), terdapat empat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu: karisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian yang individual. Karisma mengacu pada daya tarik personal pemimpin yang mempengaruhi dukungan bawahan terhadap visi organisasi. Motivasi inspiratif meliputi kemampuan pemimpin menyampaikan visi yang memotivasi seluruh anggota tim. Stimulasi intelektual terkait kemampuan pemimpin mendorong inovasi dan pemecahan masalah, sedangkan perhatian yang individual mencerminkan kepedulian terhadap pengembangan potensi setiap karyawan.

Etos Kerja

Menurut (Amiruddin, 2019:10) Etos kerja didefinisikan menjadi karakter yang khas dan mendasari dari sebuah kebudayaan, beserta seluruh pernyataan dari ekspresif yang terungkap dengan menampilkan keyakinan pada sesuatu, seperti kebiasaan, ataupun perilaku dari budaya kerja. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan sikap mental dan nilai-nilai yang mendorong individu untuk bekerja dengan tekun, disiplin dan dedikasi tinggi dalam mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Indikator etos kerja menurut Priansa (2018) meliputi keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Keahlian interpersonal terkait kemampuan pegawai berinteraksi dengan orang lain, inisiatif mencerminkan dorongan untuk meningkatkan kinerja, dan dapat diandalkan menunjukkan kesanggupan menyelesaikan tugas dengan standar yang telah ditetapkan.

Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2018:97) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi.

Emron dkk (2018) menyebutkan indikator budaya organisasi, antara lain kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim. Indikator-indikator ini menggambarkan sejauh mana anggota organisasi memiliki kesadaran akan kualitas kerja, berani mengambil tantangan, bersikap kolaboratif, dan menunjukkan kreativitas serta produktivitas tinggi.

Kinerja

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Indikator kinerja menurut Priansa (2018) meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama. Indikator-indikator ini digunakan untuk menilai efektivitas kerja seorang pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian Terdahulu

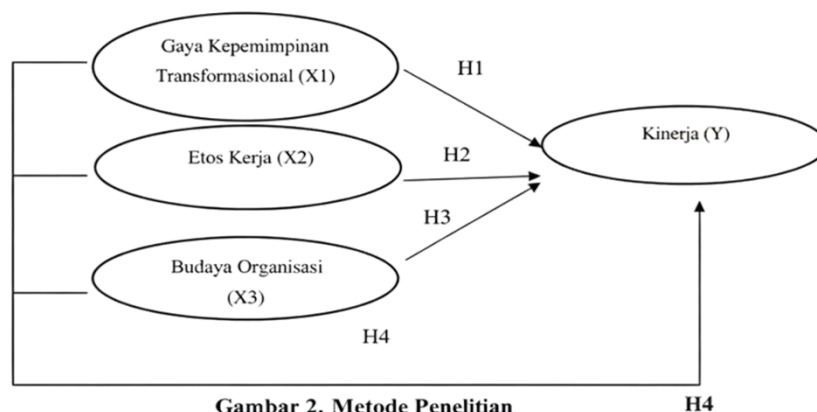
Penelitian Catri Jintar (2022), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, serta Motivasi Kerja pada kinerja pegawai. Penelitian ini bermaksud untuk memahami dampak kepemimpinan transformasional, transaksional, serta motivasi kerja pada kinerja pegawai pada CV. Anugerah Abadi, jumlah populasi pada penelitian ini adalah sejumlah 50 individu pekerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, transaksional juga motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai terhadap CV. Anugerah Abadi.

Penelitian Mochamad Syaiful Arif (2021), Dampak Etos Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja pada kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja pada kinerja karyawan. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 62 orang, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Menara Internusa.

Penelitian Jufrizen, Asni Sasqia Putri Lubis (2020), Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dampak Kepemimpinan Transformasional, dan Kepemimpinan Transaksional pada kinerja karyawan, yang dimoderasi terhadap Lucas of Control pada kantor walikota Medan. Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan menerapkan pendekatan asosiatif. Total populasi dari penelitian ini adalah sejumlah 89 individu menggunakan metode sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Lucas of Control berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Namun Lucas of Control tidak berperan sebagai moderator

terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai pada kantor walikota Medan.

Model Penelitian



Gambar 2. Metode Penelitian

Sumber: Peneliti, Diolah (2024)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dengan menerapkan metode kuantitatif. menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2019:17), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 265 yang didalamnya sudah termasuk pimpinan dan anggota kepolisian lainnya.

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel merupakan bagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Ketika populasi memiliki skala yang besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk mengamati semua individu dalam populasi, seperti karena keterbatasan dana, tenaga, atau waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil secara representative dari populasi tersebut.

Teknik sample yang digunakan adalah *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2019:129) simple random sampling adalah metode dimana sampel dipilih secara acak dari populasi tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi tersebut. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan formula slovin.

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batas toleransi kesalahan (error) 10%

$$n = \frac{N}{1 + 265. (0.10)^2}$$

n = 72.6 dibulatkan menjadi 73 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah sebuah data yang berupa angka-angka yang analisisnya menggunakan sistem statistik. Menurut Sugiyono (2019:194) sumber data dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui pengisian angket atau kuesioner lapangan.
2. Data Sekunder, merupakan data yang informasinya tidak diperoleh langsung oleh peneliti, tetapi melalui perantara orang lain atau dokumen.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:455) teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan menghasilkan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket dan dokumentasi.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Menurut Baskoro (2019) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan inspirasi kepada para karyawan agar mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi, sementara itu pemimpin juga memiliki pengaruh yang	1. Karisma 2. Motivasi Inspiratif 3. Stimulasi Intelektual 4. Perhatian yang individual

	sangat besar terhadap para karyawannya.	
Etos Kerja (X2)	Menurut Amiruddin (2019:10) Etos Kerja didefinisikan menjadi karakter yang khas dan mendasari dari sebuah kebudayaan, beserta seluruh pernyataan dari ekspresi yang terungkap dengan menampilkan keyakinan pada suatu, seperti kebiasaan, ataupun perilaku dari budaya kerja.	1. Keahlian Interpersonal 2. Inisiatif 3. Dapat Diandalkan
Budaya Organisasi (X3)	Menurut Afandi (2018:97) budaya organisasi adalah serangkaian keyakinan dasar yang dibentuk oleh sekelompok individu saat mereka mempelajari cara menghadapi tantangan dari luar dan menciptakan keharmonisan didalam kelompok.	1. Kesadaran Diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Kinerja 5. Orientasi Tim
Kinerja (Y)	Menurut Kasmir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.	1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. Adaptabilitas 6. Kerja Sama

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan kriteria berikut:

1. Sebuah pertanyaan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Sebuah pertanyaan dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas bertujuan untuk menilai kuesioner yang digunakan sebagai indikator suatu variabel. Untuk melakukan uji reliabilitas, dapat digunakan koefisien reliabilitas dengan metode **Alpha Cronbach** dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika skor Cronbach's Alpha > 0,6 jadi reliabel.
2. Jika skor Cronbach's Alpha < 0,6 jadi tak reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yakni proses mengubah data menjadi bentuk yang lebih mudah agar dipahami. Pada tahapan ini kerap menggunakan statistik.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan langkah awal yang dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa koefisien regresi yang dihasilkan tidak biasa, konsistendan akurat dalam estimasinya.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji **Kolmogorov - Smirnov** (K-S) yang ada pada program SPSS.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah apakah model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independent (bebas). Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai **Varian Inflation Factor (VIF) & Tolerance**.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier berganda merupakan metode regresi yang melibatkan satu variabel dependen serta dua bahkan lebih variabel independen. Berikut merupakan persamaan dari analisis regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

B (b) = Koefisien regresi (untuk masing-masing variabel)

X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 = Etos Kerja

X3 = Budaya Organisasi

ϵ = Error

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:179) uji F atau uji regresi simultan bertujuan untuk menguji apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun cara untuk melakukan uji F (simultan) yaitu sebagai berikut:

1. $H_0: b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$
2. $H_1: b_1, b_2, b_3, b_4 > 0$

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:152) uji t digunakan untuk melihat apakah setiap variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

- a. $H_0: b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$
- b. $H_1: b_1, b_2, b_3, b_4 > 0$

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:179) uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara individual maupun keseluruhan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Items	Validitas			Reliabilitas	
		R Hitung	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan transformasional (X1)	X1.1	0.936	0.000	Valid	0.967	Reliabel
	X1.2	0.960	0.000	Valid		
	X1.3	0.963	0.000	Valid		
	X1.4	0.960	0.000	Valid		

Etos Kerja (X2)	X2.1	0.926	0.000	Valid	0.951	Reliabel
	X2.2	0.971	0.000	Valid		
	X2.3	0.966	0.000	Valid		
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0.905	0.000	Valid	0.937	Reliabel
	X3.2	0.840	0.000	Valid		
	X3.3	0.900	0.000	Valid		
	X3.4	0.916	0.000	Valid		
	X3.5	0.908	0.000	Valid		
Kinerja (Y)	Y.1	0.953	0.000	Valid	0.982	Reliabel
	Y.2	0.960	0.000	Valid		
	Y.3	0.953	0.000	Valid		
	Y.4	0.954	0.000	Valid		
	Y.5	0.947	0.000	Valid		
	Y.6	0.983	0.000	Valid		

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Melalui Tabel , memperlihatkan bahwa instrumen penelitian ini valid karena nilai signifikansinya < 0.05 . Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas. Serta berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel, karena hasil dari nilai *cronbach alpha* melalui pengujian instrument penelitian menghasilkan nilai > 0.6 .

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Gambar memperlihatkan bahwa tidak terdapat permasalahan dalam uji normalitas, karena titik-titik nilai observasi pada grafik mengikuti pola garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

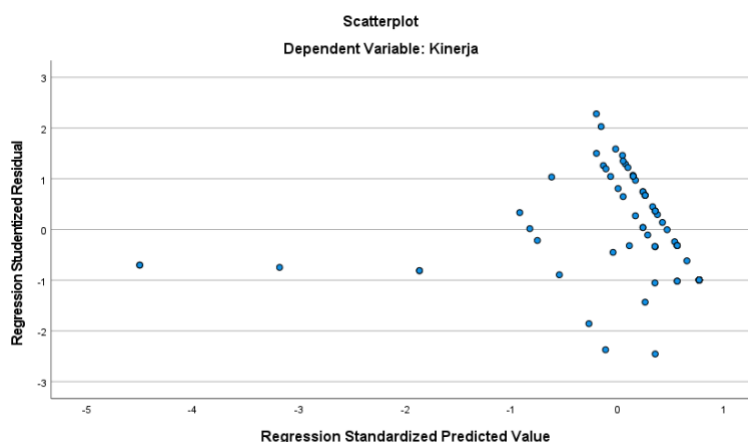
Collinearity Model

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.214	4.673
Etos Keraja (X2)	0.147	6.796
Budaya Organisasi (X3)	0.308	3.215

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.10 didapatkan nilai tolerance X1 (0.214), X2 (0.147) dan X3 (0.308) > 0.100, sedangkan nilai VIF X1(4.673), X2 (6.796), dan X3 (3.215) < 10.00 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap model regresi tersebut.

Uji H



Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Gambar diatas yang merupakan scatterplot antara nilai *regression standardized predicted value* dan *studentized residual*, terlihat bahwa sebaran titik residual tidak sepenuhnya acak dan terdapat pola penyempitan dan pelebaran, yang mengindikasikan kemungkinan adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel dibawah maka, didapat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut;

$$Y = 0.701 + 0.648 + 0.427 + 0.966 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja

a = konstanta

b1,b2,b3 = koefisien regresi

X1 = gaya kepemimpinan transformasional

X2 = etos kerja

X3 = budaya organisasi

e = *error*

1. Nilai konstan sebesar 0.701, hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional X1, etos kerja X2, dan budaya organisasi X3 bernilai sebesar 0 maka nilai kinerja Y tetap sebesar 0.701.
2. Berdasarkan Variabel gaya kepemimpinan transformasional X1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional X1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.648$ artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.648.
3. Berdasarkan Variabel etos kerja X2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel etos kerja X2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.427$, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.427.
4. Berdasarkan Variabel budaya organisasi X3 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi X3 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.966$, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X3 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.966.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.701	1.294		0.695	0.489
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.648	0.121	0.481	6.396	0.000
	Etos Kerja (X2)	0.427	0.077	0.228	2.512	0.014
	Budaya Organisasi (X3)	0.966	0.094	0.757	12.067	0.000

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Uji Hipotesis

Uji F-Secara Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.567.179	3	522.393	252.331	.000 ^b
	Residual	142.848	69	2.070		
	Total	1.710.027	72			
a.	Dependent Variable: Kinerja					

- b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan Tranformasional

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Melalui hasil analisis, diperoleh bahwa nilai F hitung (252.331) > f tabel (3,130) dan sig (0.000) < 0.05. Maka disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan tranformasional, etos kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap Y sehingga Ha diterima dan H0 ditolak.

Uji T-Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.701	1.294		0.695	0.489
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.648	0.121	0.481	6.396	0.000
	Etos Kerja (X2)	0.427	0.077	0.228	2.512	0.014
	Budaya Organisasi(X3)	0.966	0.094	0.757	12.067	0.000

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

1. Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai thitung variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional X1 (6.396) > ttabel (1.993) dan tingkat sig (0.000) < 0.05, sehingga Ho

ditolak. Karena itu disimpulkan yakni gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, dengan demikian H_a diterima.

2. Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai thitung variabel Etos Kerja X2 (2.215) > ttabel (1.993) dan tingkat sig (0.014) < 0.05, sehingga H_0 ditolak. Karena itu disimpulkan yakni etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, dengan demikian H_a diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai thitung variabel Budaya Organisasi X3 (12.067) > ttabel (1.993) dan tingkat sig (0.000) < 0.05, sehingga H_0 ditolak. Karena itu disimpulkan yakni budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, dengan demikian H_a diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	0.916	0.913	1.439
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Etos Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)				

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Melalui tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,957 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), etos kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja anggota (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,916 menunjukkan bahwa 91% variasi dalam kinerja anggota dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Hasil uji terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) menunjukkan bahwa variabel ini memiliki t hitung sebesar 6.396, lebih besar dari t tabel sebesar 1.994, serta nilai signifikansi 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima.

Gaya kepemimpinan transformasional yang dimaksud mencakup pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu oleh, Burhanudin dan Agus Kurniawan (2022) hasil penelitian munjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa etos kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2.512 lebih besar dari t tabel 1.994, dan nilai signifikansi sebesar 0.014 yang juga lebih kecil

dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima.

Anggota yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap yang tekun, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan hasil yang baik. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu oleh, Aulia Regita Firdausy dan Kasmari (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian, variabel budaya organisasi (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 12.067 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.994, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Maka, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan hipotesis ketiga (H3) diterima.

Jika para anggota bekerja dalam lingkungan yang menjunjung nilai kerja keras, kejujuran, kedisiplinan, serta memberikan penghargaan atas hasil kerja mereka. Maka mereka cenderung menunjukkan kinerja kerja yang lebih baik, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Sarumaha, W (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.14, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 252.331, sedangkan nilai F tabel sebesar 3.130, yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformatif (X1), etos kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Selain itu, nilai R Square sebesar 0.916, menunjukkan bahwa 91% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformatif, etos kerja, dan budaya organisasi. Sisanya, yaitu sebesar 9%, dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Artinya, secara keseluruhan, kombinasi dari ketiga faktor tersebut berperan penting dalam membentuk dan meningkatkan komitmen organisasi pada Polres Tomohon. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh, Kurnia Runtuwene, Lucky O. H Dotulong, dan Sjendry S. R Loindong (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif, etos kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pelaksanaan penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Saran

1. Sebagaimana hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, disarankan agar pimpinan di Polres Tomohon untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan motivasi, arahan yang jelas, serta ruang bagi anggota untuk berinovasi dan berkembang secara profesional. Dalam meningkatkan etos kerja, penting bagi organisasi untuk menyediakan pelatihan yang mendukung tugas kepolisian, memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, serta menanamkan semangat tanggung jawab dan dedikasi tinggi dalam setiap pelaksanaan tugas. Sementara itu, dalam memperkuat budaya organisasi, Polres Tomohon dapat memperkuat nilai-nilai inti organisasi melalui sosialisasi nilai kerja yang berkelanjutan, penegakan disiplin yang konsisten, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, saling menghargai, dan mendukung pertumbuhan bersama.
2. Disarankan untuk peneliti berikutnya disarankan juga untuk menambahkan variabel-variabel lain, yang kemungkinan besar juga dapat memengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adriansyah Reza Modirono, Irvan Trang, Genita Luminting (2020). Pelatihan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Anggota Biro SDM Polda Sulawesi Selatan. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/29933>
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Rivai (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5291/4632> Amiruddin. 2019.
- Aulia Regita Firdausyi, Kasmari (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1989>
- Baskoro, C. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 2, No. 2, pp. 69.
- Edison, Anwar, Komariyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. CV. Alfabeta.
- Edison, Emron, dkk, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta: Bandung.
- Edy Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prananda Media Grup.
- Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Zulkifli Zulkifli (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, PELATIHAN, ETOS KERJA, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>

- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hendra (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Jintar, C. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Inovasi Penelitian, 3(1), 4727- 4730. <https://doi.org/10.47492/jip.v3i1.1860>
- Jufrizen, Afni Sasqia Putri Lubis (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4874>
- Kasmir. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). vOL 3. No. 1. 2015 <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/816> Kurnia Runtuwene,,
- Lucky O. H Dotulong, Sjendry S. R Loindong (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL ETOS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (KANTOR CAMAT LANGOWAN TIMUR). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40819> Lukman Hadju, Novita
- Adam (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BONE BOLANGO <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2>.
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prestama Kebayoran Lama. JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(4), 1206-1213. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.547>
- Mochamad Syaiful Arif (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. <https://doi.org/10.38156/imka.v1i2.81>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nikita Maria Usuh, Bernhard Tewal, Regina Saerang (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.2812596>
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: cv. ALFABETA.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Selemba Empat.
- Sartika Ayu Adiwantari, I Wayan Bagia, Ni Made Suci (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMAJM/article/view/22018>

- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), Page 28-36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Setyawati, K., Ausat, A. M. A., Kristanti, D., Setiadi, B., & Astuti, E. D. (2023). The Role of Commitment, Work Ethos and Competence on Employee Performance in Sharia Commercial Bank. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 9(2), 523-529. <https://journal.lembagakita.org/index.php/jemsi/article/view/1080/745>
- Setyawati, K., & Cori, C. (2023). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Bekasi. PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs, 5(2), 116-123. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v5i2.54>
- Sri Anah, C. Catur Widayati, Anggi. W (2020). THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i2.159>
- Sudaryono. (2017). Pengantar Manajemen Teori dan Kasus. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Suryani, Ni Kadek dan John FoEh. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif. Bandung: NILACAKRA 97
- Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. Jurnal Tadbir Peradaban, 1(3), 222-229. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.73>
- Tannady, H., & Budi, I. S. K. (2023). The Influence of Organization Culture, Work Environment and Leadership on Performance of Fulltime Lecturer (Case Study of Private Higher Education Institution wich Supported by Corporate). Journal on Education, 5(4), 13020-13025. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2300>
- Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3363/3166>
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 1(1), 319-334. <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Wulandari, N., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. RELASI: JURNAL EKONOMI, 19(1), 120-133. <https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.6>