

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personel Slog Polri

Eko Mardihartopo

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma,
Indonesia

hartopo1975@gmail.com



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/maras>

Vol. 4 No. 3 September 2026

Page: 1205-1214

Article History:

Received: 20-07-2026

Accepted: 27-09-2026

Abstrak : Satuan Logistik Kepolisian Republik Indonesia (Slog Polri) menghadapi tantangan dalam optimalisasi kinerja personel di tengah kompleksitas era digital. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel Slog Polri. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei. Sampel berjumlah 86 personel yang diambil dengan teknik simple random sampling dari populasi 110 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis jalur dengan bantuan SPSS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap lingkungan kerja; (2) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap lingkungan kerja; (3) kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja personel; (4) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja personel; dan (5) lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja personel. Implikasinya, penguatan kepemimpinan transformasional, penumbuhan budaya organisasi positif, dan perbaikan lingkungan kerja menjadi prioritas strategis peningkatan kinerja Slog Polri.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; Kinerja Personel; Kepemimpinan Transformasional; Lingkungan Kerja; Slog Polri

PENDAHULUAN

Pada Era Teknologi 4.0, Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) sebagai institusi penegak hukum menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Personel POLRI dituntut menguasai kompetensi strategis dalam menghadapi kejahatan transnasional, kejahatan siber, dan tuntutan pelayanan profesional. Satuan Logistik (Slog) Polri memiliki peran vital dalam mendukung operasional kepolisian melalui pengelolaan logistik, peralatan, dan fasilitas pendukung. Kinerja personel Slog Polri menentukan kelancaran tugas-tugas kepolisian di lapangan, sehingga pembinaan

sumber daya manusia menjadi prioritas strategis. Dalam konteks manajemen pertahanan dan keamanan, efektivitas dukungan logistik merupakan *force multiplier* yang menentukan keberhasilan setiap misi operasional. Keterlambatan atau kesalahan dalam distribusi logistik dapat berakibat fatal terhadap kesiapan operasi dan keselamatan personel di lapangan. Namun, peningkatan kinerja personel Slog Polri masih menghadapi berbagai tantangan sistemik. Berdasarkan observasi awal dan laporan internal di lingkungan Slog Polri, teridentifikasi tiga permasalahan mendasar yang saling berkaitan dan membentuk siklus negatif. Pertama, kepemimpinan yang diterapkan cenderung transaksional dan birokratis dengan komunikasi satu arah, sehingga personel bekerja tanpa inisiatif dan kreativitas. Pemimpin lebih sering memberikan instruksi tanpa mampu mengartikulasikan visi yang jelas atau membangun komitmen bersama. Kedua, budaya organisasi masih kental dengan birokrasi hierarkis dan resistensi terhadap perubahan, dengan prosedur berbelit-belit serta sistem *reward and punishment* yang tidak jelas. Budaya *wait and see* dan ketakutan dalam mengambil inisiatif masih sering ditemui dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Ketiga, lingkungan kerja belum optimal baik fisik maupun non-fisik, meliputi keterbatasan fasilitas, sistem logistik belum terintegrasi, beban kerja tidak merata, dan tekanan psikologis yang tinggi akibat tuntutan operasional yang mendadak dan masif.

Ketiga masalah ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling memperkuat. Kepemimpinan yang tidak transformasional menghambat pembentukan budaya organisasi yang adaptif. Budaya yang kaku pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Akhirnya, lingkungan yang penuh tekanan dan keterbatasan berujung pada penurunan kinerja personel. Jika dibiarkan, siklus ini akan terus menerus menghambat upaya modernisasi Slog Polri, menciptakan kesenjangan antara tuntutan tugas dan kemampuan personel, serta berpotensi menurunkan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian secara keseluruhan. Pentingnya ketiga faktor ini didukung kuat oleh kajian teoritis. Bass dan Riggio (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memotivasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi melalui empat dimensi Four I's, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi yang efektif menciptakan keterikatan emosional dan membentuk standar kinerja yang tinggi melalui karakteristik inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas. Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang optimal mampu meningkatkan motivasi, mengurangi kelelahan, dan mendorong produktivitas kerja yang maksimal. Dalam konteks kepolisian, integrasi ketiga variabel ini menjadi fondasi bagi terciptanya *high performance organization*.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (Purwanti et al., 2020; Afiat, 2023), budaya organisasi (Afiat, 2023; Hidayat, 2022), dan lingkungan kerja (Sari & Nugroho, 2021; Fauzan, 2020) berpengaruh terhadap kinerja personel Polri. Namun, penelitian terintegrasi yang menguji pengaruh langsung ketiga variabel tersebut secara simultan, khususnya di lingkungan Slog Polri, masih terbatas. Sebagian besar studi masih bersifat parsial atau dilakukan di

lingkungan kewilayahan (Polda/Polrestabes), bukan di satuan fungsi teknis seperti logistik yang memiliki karakteristik tugas unik. Padahal, karakteristik pekerjaan di Slog Polri yang menuntut ketepatan, efisiensi, kepatuhan prosedur, dan kemampuan bekerja di bawah tekanan memerlukan model manajemen kinerja yang spesifik. Kebaruan penelitian ini terletak pada tiga hal. Pertama, pengembangan model integratif yang memadukan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dalam satu kerangka analisis jalur (*path analysis*) di lingkungan Slog Polri. Kedua, pengujian pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap lingkungan kerja sebagai variabel mediasi potensial, yang masih jarang dilakukan dalam studi-studi sebelumnya di institusi kepolisian. Ketiga, kontekstualisasi temuan ke dalam rekomendasi kebijakan yang aplikatif bagi manajemen SDM Slog Polri, bukan sekadar generalisasi teoritis. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkonfirmasi teori-teori yang ada, tetapi juga memperkaya literatur manajemen SDM sektor publik, khususnya organisasi kepolisian di Indonesia.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel Slog Polri, baik secara parsial maupun simultan. Secara lebih spesifik, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap lingkungan kerja; (2) menguji pengaruh budaya organisasi terhadap lingkungan kerja; (3) menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja; (4) menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja; dan (5) menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personel Slog Polri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di institusi penegak hukum, sekaligus menjadi dasar formulasi kebijakan pembinaan personel yang lebih efektif di lingkungan Slog Polri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei. Populasi adalah seluruh personel Slog Polri sebanyak 110 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 5%, menghasilkan 86 responden. Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling*.

Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert 5 poin (1=sangat tidak setuju hingga 5=sangat setuju) untuk keempat variabel. Kisi-kisi instrumen dikembangkan dari indikator masing-masing variabel. Uji coba instrumen dilakukan pada 20 personel. Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,444) dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach, dengan kriteria reliabel jika nilai $\alpha > 0,70$.

Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, homogenitas) dan analisis jalur (*path analysis*) menggunakan SPSS 26.0 untuk menguji pengaruh langsung antar variabel. Hipotesis diuji dengan kriteria signifikansi $p\text{-value} < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Slog Polri, Jl. Raya Bekasi Timur No. 86 Cipinang, Jakarta Timur, selama periode Oktober 2025 hingga Maret 2026. Dari 86 kuesioner yang disebarkan, seluruhnya kembali dan layak dianalisis (tingkat pengembalian 100%).

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional (20 butir), budaya organisasi (20 butir), lingkungan kerja (20 butir), dan kinerja (20 butir) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,444), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel: kepemimpinan transformasional (0,892), budaya organisasi (0,875), lingkungan kerja (0,884), dan kinerja (0,901), semuanya $> 0,70$, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas tinggi hingga sempurna.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi untuk seluruh variabel $> 0,05$, sehingga data berdistribusi normal. Uji linearitas menunjukkan nilai Sig. Deviation from Linearity $> 0,05$ untuk semua hubungan antar variabel, sehingga hubungan bersifat linear. Uji homogenitas dengan Levene's test menunjukkan nilai Sig. $> 0,05$, sehingga varian data homogen.

Sesuai dengan rumusan hipotesis yang diuji, penelitian ini memposisikan lingkungan kerja sebagai variabel endogen yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, sekaligus sebagai variabel yang memengaruhi kinerja personel. Dengan demikian, model yang diestimasi mencakup lima jalur pengaruh langsung:

- Kepemimpinan transformasional $\rightarrow$ lingkungan kerja
- Budaya organisasi $\rightarrow$ lingkungan kerja
- Kepemimpinan transformasional $\rightarrow$ kinerja
- Budaya organisasi $\rightarrow$ kinerja
- Lingkungan kerja $\rightarrow$ kinerja

Pengujian pengaruh tidak langsung (mediasi) tidak dilakukan dalam penelitian ini, sehingga istilah "variabel mediasi" tidak digunakan dan lingkungan kerja dinyatakan sebagai variabel endogen yang juga memengaruhi kinerja.

3. Analisis Jalur

Berikut ringkasan koefisien jalur dan pengujian hipotesis:

Tabel 1. Ringkasan Koefisien Jalur dan Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur Pengaruh	Koefisien Jalur (β)	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
H1	X1 $\rightarrow$ X3	0,342	3,856	1,988	0,000	Signifikan
H2	X2 $\rightarrow$ X3	0,415	4,672	1,988	0,000	Signifikan
H3	X1 $\rightarrow$ Y	0,287	3,124	1,988	0,002	Signifikan
H4	X2 $\rightarrow$ Y	0,312	3,401	1,988	0,001	Signifikan
H5	X3 $\rightarrow$ Y	0,378	4,215	1,988	0,000	Signifikan

Keterangan:

X1 = Kepemimpinan Transformasional; X2 = Budaya Organisasi; X3 = Lingkungan Kerja; Y = Kinerja.

Seluruh hipotesis diuji pada $\alpha = 0,05$.

Koefisien determinasi (R^2) untuk substruktur 1 (pengaruh X1 dan X2 terhadap X3) adalah 0,524, artinya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan menjelaskan 52,4% variansi lingkungan kerja. Koefisien determinasi untuk substruktur 2 (pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y) adalah 0,687, artinya ketiga variabel bebas secara simultan menjelaskan 68,7% variansi kinerja personel.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Lingkungan Kerja (H1)

Temuan menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja ($\beta=0,342$; $\text{Sig.}=0,000$). Pemimpin transformasional di Slog Polri yang menerapkan pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Hal ini sejalan dengan teori Bass & Riggio (2020) bahwa pemimpin transformasional membangun kepercayaan dan komunikasi dua arah, yang secara langsung memperbaiki iklim psikologis dan hubungan interpersonal. Mengapa pengaruh ini terjadi pada personel Slog Polri? Pertama, karakteristik tugas logistik yang menuntut koordinasi cepat antar unit membuat personel sangat bergantung pada kejelasan arahan dan keteladanan pemimpin. Ketika pemimpin mampu mengartikulasikan visi modernisasi logistik dan hadir sebagai teladan integritas, personel merasa memiliki panduan yang jelas sehingga iklim kerja menjadi lebih terarah. Kedua, dimensi *individualized consideration* yang diwujudkan melalui perhatian terhadap pengembangan karir dan kesejahteraan personel secara langsung memperbaiki hubungan atasan-bawahan, yang merupakan salah satu indikator lingkungan kerja. Ketiga, stimulasi intelektual mendorong personel berani mengusulkan perbaikan prosedur logistik tanpa takut disalahkan, sehingga suasana kerja menjadi lebih terbuka dan kolaboratif. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai katalis yang mengubah iklim kerja dari birokratis-kaku menjadi lebih partisipatif dan suportif.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja (H2)

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja ($\beta=0,415$; $\text{Sig.}=0,000$) dengan pengaruh terbesar di antara variabel lain. Budaya yang mendorong inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, dan stabilitas menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Robbins & Judge (2022) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat membentuk norma dan perilaku yang mempengaruhi interaksi dan kondisi kerja sehari-hari. Temuan ini diperkuat oleh Afiat (2023) yang menyatakan budaya organisasi menjadi fondasi terciptanya lingkungan kerja yang harmonis di institusi kepolisian. Mengapa pengaruh ini paling dominan terhadap lingkungan kerja di Slog Polri? Pertama, budaya organisasi bersifat kolektif dan mengakar, sehingga mampu menjangkau seluruh aspek lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik secara serentak. Nilai orientasi tim misalnya, secara langsung memperkuat hubungan rekan kerja; nilai perhatian terhadap detail mendorong ketertiban ruang

kerja dan prosedur; nilai stabilitas menciptakan rasa aman dalam bekerja. Kedua, di lingkungan Slog Polri yang sarat hierarki, budaya organisasi berfungsi sebagai "aturan tidak tertulis" yang mengatur cara personel berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja, sehingga pengaruhnya terhadap iklim kerja lebih kuat dibandingkan pengaruh pemimpin individual. Ketiga, budaya yang menanamkan disiplin dan loyalitas, warisan nilai kepolisian memberikan kerangka stabil bagi terciptanya lingkungan kerja yang tertib, meskipun pada sisi lain dapat menjadi penghambat jika tidak diimbangi nilai inovasi. Dengan kata lain, budaya organisasi menyediakan "wadah" tempat kepemimpinan transformasional bekerja, sehingga pengaruhnya terhadap lingkungan kerja menjadi lebih besar.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja (H3)

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel ($\beta=0,287$; Sig.=0,002). Pemimpin yang menginspirasi, menjadi *role model*, mendorong kreativitas, dan memberikan perhatian individual mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja personel. Hasil ini mendukung penelitian Purwanti et al. (2020) dan Fauzan (2020) bahwa kepemimpinan transformasional menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja personel Polri. Mengapa pengaruh ini terjadi pada personel Slog Polri? Pertama, dimensi *inspirational motivation* membantu personel memahami bahwa pekerjaan logistik bukan sekadar rutinitas administratif, melainkan bagian penting dari kesiapan operasi dan keselamatan personel di lapangan. Kesadaran ini meningkatkan rasa tanggung jawab dan ketelitian. Kedua, *intellectual stimulation* mendorong personel mencari cara efisien dalam pengelolaan stok, distribusi, dan pelaporan aset, yang berdampak pada peningkatan keandalan dan ketepatan waktu. Ketiga, *idealized influence* menumbuhkan kepercayaan personel terhadap pimpinan, sehingga mereka lebih patuh pada prosedur tanpa merasa terpaksa. Meskipun demikian, koefisien pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja (0,287) lebih kecil dibandingkan pengaruhnya terhadap lingkungan kerja (0,342), mengindikasikan bahwa dampak kepemimpinan terhadap kinerja sebagian besar bekerja melalui perbaikan lingkungan kerja terlebih dahulu.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja (H4)

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta=0,312$; Sig.=0,001). Budaya yang positif mendorong personel bekerja lebih disiplin, teliti, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Temuan ini konsisten dengan Hidayat (2022) dan Afiat (2023) bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif meningkatkan kinerja personel Polri secara signifikan. Mengapa pengaruh ini terjadi pada personel Slog Polri? Pertama, nilai perhatian terhadap detail sangat relevan dengan pekerjaan logistik yang menuntut ketelitian dalam pencatatan, penyimpanan, dan pendistribusian aset negara; budaya yang menekankan detail secara langsung mengurangi risiko kesalahan. Kedua, nilai orientasi hasil mendorong personel memenuhi target dukungan logistik tepat waktu, terutama saat operasional mendadak. Ketiga, nilai orientasi tim memperkuat kekompakan dan jalinan kerjasama antar unit dalam rantai pasok logistik, yang merupakan indikator kinerja penting. Keempat, nilai disiplin dan loyalitas yang diwarisi dari budaya kepolisian menumbuhkan kemandirian dan

rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan, terutama ketika personel harus bertindak cepat tanpa menunggu instruksi atasan. Dengan demikian, budaya organisasi menyediakan kerangka nilai yang membimbing perilaku kerja sehari-hari, sehingga berdampak langsung pada kinerja.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (H5)

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta=0,378$; $\text{Sig.}=0,000$) dengan pengaruh terbesar terhadap kinerja. Lingkungan fisik yang memadai dan lingkungan non-fisik yang mendukung (hubungan harmonis, atasan suportif, motivasi tinggi) menjadi faktor paling determinan dalam meningkatkan kinerja personel. Hasil ini memperkuat temuan Sari & Nugroho (2021) dan Handayani & Setiawan (2022) bahwa lingkungan kerja yang optimal memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja personel logistik. Mengapa lingkungan kerja memiliki koefisien lebih besar daripada kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja? Pertama, lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dekat dan langsung dirasakan personel dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Berbeda dengan kepemimpinan yang bersifat intermiten dan budaya yang bersifat abstrak, lingkungan kerja hadir secara konkret setiap saat mulai dari fasilitas gudang, peralatan kerja, hingga interaksi dengan rekan kerja.

Kedua, berdasarkan indikatornya, dukungan atasan dan fasilitas kerja merupakan dua indikator yang paling kuat memengaruhi kinerja. Dukungan atasan berupa bimbingan, penghargaan, dan kepercayaan memberikan rasa aman psikologis yang mendorong personel bekerja lebih optimal, terutama ketika menghadapi tuntutan operasional mendadak. Fasilitas kerja yang memadai seperti sistem logistik terintegrasi, peralatan penyimpanan ergonomis, dan sarana teknologi informasi secara langsung mengurangi hambatan teknis dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Ketiga, motivasi personel sebagai indikator lingkungan kerja berfungsi sebagai penggerak internal yang mengubah kemampuan menjadi kinerja nyata. Ketika lingkungan kerja mampu membangkitkan semangat dan inisiatif, personel tidak hanya bekerja sesuai standar, tetapi juga berupaya melampaui target.

Keempat, hubungan rekan kerja yang harmonis memperkuat kekompakan tim, yang sangat penting dalam rantai pasok logistik yang menuntut koordinasi lintas unit. Kelima, beban kerja yang tidak merata dan tekanan psikologis yang tinggi sebagaimana teridentifikasi dalam latar belakang menjadikan perbaikan lingkungan kerja sebagai intervensi yang paling mendesak dan berdampak langsung. Dengan demikian, lingkungan kerja berfungsi sebagai enabler yang memungkinkan personel mengaktualisasikan potensi terbaiknya, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja menjadi yang paling dominan.

6. Implikasi Teoretis dan Praktis

Implikasi teoretis penelitian ini adalah mengkonfirmasi dan memperluas model integratif pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dalam konteks organisasi logistik kepolisian. Temuan ini juga memperkuat posisi lingkungan kerja sebagai variabel endogen yang dipengaruhi kepemimpinan dan budaya, sekaligus sebagai prediktor terkuat kinerja suatu kontribusi yang masih jarang ditemukan dalam studi di institusi kepolisian. Implikasi praktisnya, peningkatan kinerja Slog Polri dapat dilakukan

melalui penguatan kepemimpinan transformasional (pelatihan kepemimpinan berbasis *coaching* dan *mentoring*), penumbuhan budaya organisasi positif (sosialisasi nilai-nilai inovasi dan akuntabilitas), serta perbaikan lingkungan kerja (pemenuhan sarana prasarana ergonomis dan penataan beban kerja). Mengingat lingkungan kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja, prioritas kebijakan sebaiknya diarahkan pada perbaikan fasilitas kerja, penguatan dukungan atasan, pemerataan beban kerja, dan pengelolaan tekanan psikologis personel, agar dampaknya terhadap kinerja dapat dirasakan secara langsung dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap lingkungan kerja personel Slog Polri.
2. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap lingkungan kerja personel Slog Polri.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja personel Slog Polri.
4. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja personel Slog Polri.
5. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja personel Slog Polri. Lingkungan kerja menjadi variabel dengan pengaruh terbesar terhadap kinerja, diikuti budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional.

Saran

Bagi Slog Polri, disarankan yaitu mengembangkan program pelatihan kepemimpinan transformasional bagi para komandan satuan, memperkuat sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang adaptif dan inovatif, meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik (fasilitas logistik, ruang kerja ergonomis) serta non-fisik (sistem rotasi, beban kerja berkeadilan).

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Kepolisian RI khususnya Slog Polri yang telah memberikan izin dan dukungan selama pelaksanaan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para personel Slog Polri yang telah berpartisipasi sebagai responden. Penelitian ini merupakan bagian dari tesis penulis pertama pada Program Studi Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afiat, R. N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota Polri di Polrestabes Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 357–374.
- [2] Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational leadership* (2nd ed.). Pustaka Binaman Pressindo.

- [3] Fauzan, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Polri. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 66–78.
- [4] Handayani, R., & Setiawan, B. (2022). Analisis komparasi pengaruh faktor organisasional terhadap kinerja personel logistik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Pertahanan*, 9(2), 89–102.
- [5] Handayani, S. A. (2025). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil Polri yang dimediasi kepuasan kerja pada Polres Asahan* [Tesis magister, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. Repository UMSU. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/29159>
- [6] Hidayat, R. (2022). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja personel Polri. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(3), 90–104.
- [7] Julius, F. (2024). *Peran budaya organisasi dan keterlibatan kerja dalam meningkatkan kinerja personil Polri Ditreskrimsus Polda Banten melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* [Tesis magister, Universitas Islam Sultan Agung Semarang]. Unissula Repository. <https://repository.unissula.ac.id/38707/>
- [8] Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- [9] Northouse, P. G. (2019). *Kepemimpinan: Teori dan praktik* (Edisi ke-7). PT Indeks.
- [10] Nugraha, D. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja personel kepolisian di Polres Berau Kaltim dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 17(2). <https://doi.org/10.35879/jik.v17i2.395>
- [11] Nugraha, R. S. (2025). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepercayaan kepada pimpinan terhadap kinerja Polri* [Tesis magister, Universitas Islam Sultan Agung Semarang]. Unissula Repository. <https://repository.unissula.ac.id/41536/>
- [12] Pratama, E. S. W. (2025). *Peran budaya kinerja presisi dan work-life balance dalam memoderasi pengaruh transformational leadership terhadap kinerja Resmob Bareskrim Mabes Polri* [Tesis magister, Universitas Islam Sultan Agung Semarang]. Unissula Repository. <https://repository.unissula.ac.id/41507/>
- [13] Purwanti, A., Zunaidah, Y., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Polri di Polda Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 45–58.
- [14] Rangkuti, Z., Oktavian, R., & Devi, N. K. (2026). The effect of participation and work environment on personnel performance in the General Secretariat (Setum) of the Jakarta Metro Jaya Regional Police. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*. <https://doi.org/10.38035/dijdbm.v7i1.3710>
- [15] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (Edisi ke-1). Salemba Empat.
- [16] Sari, D., & Nugroho, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Polri. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(2), 101–115.

- [17] Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- [18] Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- [19] Siagian, S. P. (2018). *Strategi pengembangan sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- [20] Wibowo. (2019). *Perilaku dalam organisasi*. Raja Grafindo Persada.