

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
PENGUATAN BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA DI DINAS
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP)
KABUPATEN BOGOR**

DISERTASI

Ditulis Oleh:

**SYAIFUL ANWAR,
NPM 073221003**

Diajukan Sebagai Syarat Dalam Rangka Memperoleh Gelar
Doktor Ilmu Manajemen



**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2024**

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
PENGUATAN BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA DI DINAS
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP)
KABUPATEN BOGOR**

DISERTASI

Ditulis Oleh:

**SYAIFUL ANWAR
NPM 073221003**

Diajukan Sebagai Syarat Dalam Rangka Memperoleh Gelar
Doktor Ilmu Manajemen



**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2024**

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN**

PENGESAHAN DISERTASI

Bogor, 6 Juli 2024

Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan

Doktor Yang Dipromosikan:






Syaiful Anwar

NPM : 073221003

Judul Disertasi:

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PENGUATAN BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA DI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BOGOR

Berdasarkan hasil yudisium Ujian Tertutup Disertasi Program Doktor Ilmu Manajemen yang dilaksanakan pada tanggal 1 Juli 2024 maka Disertasi ini telah layak dan disetujui untuk dilanjutkan pada Ujian Terbuka/Promosi.

NO	TIM PROMOTOR	TANDA TANGAN
1	<u>Prof. Dr. Rer. pol. Didik Notosudjono. M.Sc.</u> Penanggungjawab/Ketua Sidang	
2	<u>Prof. Dr. Ing. Soewarto Hardhienata</u> Sekretaris Sidang	
3	<u>Prof. Dr. Hari Gursida, CA., M.M., CPA.</u> Anggota Penguji/Ketua Program Studi	
4	<u>Dr. Nancy Yusnita, SE., M.M</u> Ketua Tim Promotor	
5	<u>Dr. Widodo Sunaryo, MBA, S.Psi</u> Anggota Tim Ko-Promotor	



**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN**

LEMBAR PERNYATAAN MENGENAI PLAGIARISME

Saya menyatakan bahwa Disertasi yang saya serahkan kepada dosen Promotor dan KoPromotor, adalah benar-benar hasil penelitian/pekerjaan saya. Jika saya mengutip dan/atau menggunakan hasil penelitian atau pekerjaan orang lain dalam penelitian dan/atau tugas pribadi saya, maka saya akan mengindikasikan hal itu secara jelas, dengan mencantumkan sumber kutipan yang bersangkutan.

Jika saya melanggar pernyataan saya tersebut di atas maka saya menyatakan bersedia dikenakan sanksi plagiarisme dan sanksi akademik lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku di program Doktor Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan.

Nama Mahasiswa	:	Syaiful Anwar
N P M	:	073221003
Judul Disertasi	:	Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Penguatan Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor
Anggota Tim Promotor yang ditetapkan:		
Promotor	:	Dr. Nancy Yusnita, SE., M.M.
KoPromotor	:	Dr. Widodo Sunaryo, MBA, S.Psi.

Saya menandatangani pernyataan ini dengan sadar dan pernyataan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 18 Juni 2024


5A545AJX01720450
Syaiful Anwar

ABSTRAK

Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Penguatan Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor

Promotor: Dr. Nancy Yusnita, SE., M.M.
Ko-Promotor: Dr. Widodo Sunaryo, MBA, S.Psi.

Syaiful Anwar
Program Pascasarjana Universitas Pakuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satpol PP kabupaten Bogor. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 232 sampel. Analisa data menggunakan analisis jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sehingga penguatan budaya organisasi diprediksi dapat meningkatkan Kinerja pegawai. (2) Terdapat pengaruh langsung positif Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai, sehingga penguatan kepemimpinan transformasional diprediksi dapat meningkatkan Kinerja pegawai. (3) Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga penguatan kepuasan kerja diprediksi dapat meningkatkan Kinerja pegawai. (4) Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga penguatan budaya organisasi diprediksi dapat meningkatkan kepuasan kerja. (5) Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, sehingga penguatan kepemimpinan diprediksi dapat meningkatkan kepuasan kerja. (6) Terdapat pengaruh tidak langsung yang positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai satpol PP Kabupaten Bogor. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsungnya yang melalui kepuasan kerja, berarti kepuasan kerja tidak efektif sebagai intervening variabel. (7) Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai satpol PP Kabupaten Bogor. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsungnya yang melalui kepuasan kerja, berarti kepuasan kerja tidak efektif sebagai intervening variabel. Sehingga saran yang dapat disampaikan dari Kesimpulan ini adalah implementasi penguatan budaya organisasi, penguatan kepemimpinan transformasional dan penguatan kepuasan kerja pegawai yang diharapkan dapat meningkatkan pula kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Improving Employee Performance Through Strengthening Organizational Culture, Transformational Leadership and Job Satisfaction at the Bogor Regency Pamong Praja Police Unit

Promoter: Dr. Nancy Yusnita, SE., M.M.
Co-Promoter: Dr. Widodo Sunaryo, MBA, S.Psi.

Syaiful Anwar
Pakuan University Graduate Program

The purpose of this study is to find out and analyze the direct and indirect influence of organizational culture and transformational leadership on employee performance through job satisfaction of employees of the Pamong Praja Police Unit (Satpol PP) in Bogor Regency. The population in this study is employees of Satpol PP Bogor district. The number of samples in this study is 232 samples. Data analysis uses Path Analysis. The results of the study show that (1) There is a direct positive influence of organizational culture on employee performance so that the strengthening of organizational culture is predicted to improve employee performance. (2) There is a direct positive influence of transformational leadership has a positive effect on employee performance, so that the strengthening of transformational leadership is predicted to improve employee performance. (3) There is a direct positive influence of job satisfaction on employee performance, so that the strengthening of job satisfaction is predicted to improve employee performance. (4) There is a direct positive influence of organizational culture on job satisfaction so that strengthening organizational culture is predicted to increase job satisfaction. (5) There is a direct positive influence of transformational leadership on job satisfaction, so that leadership strengthening is predicted to increase job satisfaction. (6) There is a positive indirect influence of organizational culture on the performance of Bogor Regency Satpol PP employees. The direct influence of organizational culture on performance is greater than the indirect influence through job satisfaction, meaning that job satisfaction is not effective as an intervening variable. (7) There is an indirect influence of transformational leadership on the performance of Bogor Regency Satpol PP employees. The direct influence of transformational leadership on performance is greater than its indirect influence through job satisfaction, meaning that job satisfaction is not effective as an intervening variable. So that the suggestions that can be conveyed from this conclusion are the implementation of strengthening organizational culture, strengthening transformational leadership and strengthening employee job satisfaction which is expected to improve overall employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Transformational Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance