

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI  
SATLANTAS POLRES METRO TANGGERANG  
KOTA (THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL  
LEADERSHIP TOWARD HUMAN RESOURCE  
PERFORMANCE AT SATLANTAS POLRES METRO  
TANGGERANG KOTA)**

**Tesis**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat  
Sarjana S2**

**Program Magister Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**TUBAGUS ASEP ARIFIN HIKMAT**

**NIM. 20402300338**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS**

**EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

**2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN  
TESIS**

**PERAN KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA  
SUMBER DAYA MANUSIA DI SATLANTAS  
POLRES METRO TANGGERANG KOTA (THE  
ROLE OF TRANSFORMATIONAL  
LEADERSHIP TOWARD HUMAN RESOURCE  
PERFORMANCE AT SATLANTAS POLRES  
METRO TANGGERANG KOTA)**

Disusun Oleh :

TUBAGUS ASEP ARIFIN HIKMAT

NIM: 20402300338

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat  
diajukan kehadapansidang panitia ujian Tesis Program

Magister Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 2 Desember 2024

Pembimbing,



**Dr. H. Ardian Adhiatma, MM**  
**NIK. 210499042**

## HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA  
DI SATLANTAS POLRES METRO TANGGERANG  
KOTA (THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL  
LEADERSHIP TOWARD HUMAN RESOURCE  
PERFORMANCE AT SATLANTAS POLRES METRO  
TANGGERANG KOTA)**

Disusun Oleh :

**TUBAGUS ASEP ARIFIN HIKMAT**

**NIM: 20402300338**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 9  
Desember 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing,

Penguji I,

Dr. H. Ardian Adhiatma, MM

Prof. Hj. Nurhidayati, SE, M.Si, Ph.D

NIK. 210499042

NIK. 210499043

Penguji II,

Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM

NIK. 210416055

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk  
memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Tanggal 9 Desember 2024

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si

NIK. 210491028

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : TUBAGUS ASEP ARIFIN HIKMAT

NIM : 20402300338

Jurusan :Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi UNISSULA

Menyatakan bahwa tesis dengan judul **“PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI SATLANTAS POLRES METRO TANGGERANG KOTA (THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TOWARD HUMAN RESOURCE PERFORMANCE AT SATLANTAS POLRES METRO TANGGERANG KOTA)”** dan diajukan untuk diuji pada tanggal 9 Desember 2024 adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Tesis yang diajukan merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik ( Magister Manajemen baik itu di Universitas Islam Sultan Agung maupun di tempat lainnya ). Tesis ini berisi rumusan dan gagasan dari penulis tanpa bantuan pihak manapun kecuali atas arahan dosen pembimbing. Dalam Tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri.

Semarang, 9 Desember 2024

Yang Memberi Pernyataan



(TUBAGUS ASEP ARIFIN HIKMAT)

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TUBAGUS ASEP ARIFIN HIKMAT

---

NIM : 20402300338

---

Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN

---

Fakultas : EKONOMI

---

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi\* dengan judul :

**“PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI SATLANTAS POLRES METRO TANGGERANG KOTA (THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TOWARD HUMAN RESOURCE PERFORMANCE AT SATLANTAS POLRES METRO TANGGERANG KOTA)”**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 09 Desember 2024

Yang menyatakan,

(TUBAGUS ASEP ARIFIN HIKMAT)

## ABSTRAK

Dalam organisasi kepolisian, seperti di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota, kinerja anggota sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang sering dikaji adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang banyak diminati dan diakui mampu membawa perubahan signifikan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota. Kepemimpinan transformasional dipilih karena dianggap mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendukung perubahan positif pada anggota. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 120 anggota Satlantas. Data dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja SDM. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Satlantas untuk mengadopsi strategi kepemimpinan yang lebih inklusif dan memberdayakan guna meningkatkan kinerja anggota.

**Kata kunci :** *kepemimpinan transformasional, motivasi, kepuasan kerja, kinerja SDM, Satlantas Polres Metro Tangerang Kota*

## **ABSTRACT**

*In police organizations, such as in the Tangerang City Metro Police Station, the performance of members is greatly influenced by various internal and external factors. One of the internal factors that is often studied is the leadership style applied by the leaders in the organization. Effective leadership is not only able to improve individual performance but also encourages the achievement of overall organizational goals. In this context, the transformational leadership style is one of the approaches that is in great demand and is recognized as able to bring significant changes in organizations. This study aims to analyze the influence of transformational leadership, job satisfaction, and motivation on human resource (HR) performance in the Tangerang City Metro Police Station. Transformational leadership was chosen because it is considered capable of inspiring, motivating, and supporting positive change in members. This study uses a quantitative approach with a survey method through a questionnaire distributed to 120 Satlantas members. The data was analyzed using Partial Least Square (PLS) to test the relationship between variables. The results of the study show that transformational leadership has a significant effect on HR performance, both directly and through job satisfaction. Motivation also has a positive and significant influence on HR performance. In addition, job satisfaction acts as a mediator that strengthens the relationship between transformational leadership and motivation for HR performance. This research provides important implications for Satlantas management to adopt a more inclusive and empowering leadership strategy to improve member performance.*

**Keywords** : *transformational leadership, motivation, job satisfaction, HR performance, Tangerang City Metro Police Satlantas*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahiraabbil'alamin, Maha Besar ALLAH yang karena izin dan Ridho-Nyalah penulisan proposal yang berjudul “PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI SATLANTAS POLRES METRO TANGGERANG KOTA (THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TOWARD HUMAN RESOURCE PERFORMANCE AT SATLANTAS POLRES METRO TANGGERANG KOTA)”: ini pun dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa penulisan proposal ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

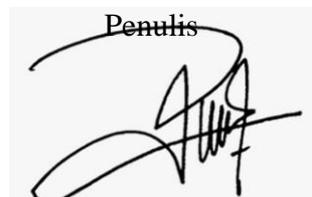
1. Dr. H. Ardian Adhiatma, MM, sebagai dosen pembimbing dalam membuat tesis ini yang dengan ikhlas telah membimbing dan memberikan dorongan serta masukan selama pembuatan tesis ini.
2. Prof. Hj. Nurhidayati, SE,M.Si, Ph.D, selaku dosen Penguji I dan Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM, selaku dosen Penguji II pada sidang seminar proposal maupun pada sidang tesis.
3. Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, Msi, selaku pengelola

Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan tesis ini.
5. Kedua orang tua Bapak dan Ibu serta istri dan anak-anakku, yang telah tulus ikhlas memberikan doa, cinta, perhatian sertadukungan moral bagi penulis.
6. Teman-teman kuliah Magister Manajemen UNISSULA khususnya angkatan 79 yang selalu memberi semangat dan dukungan.
7. Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Semoga ALLAH SWT melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sertamembalas semua amal kebaikan mereka.

Semarang, 9 Desember 2024

Penulis  


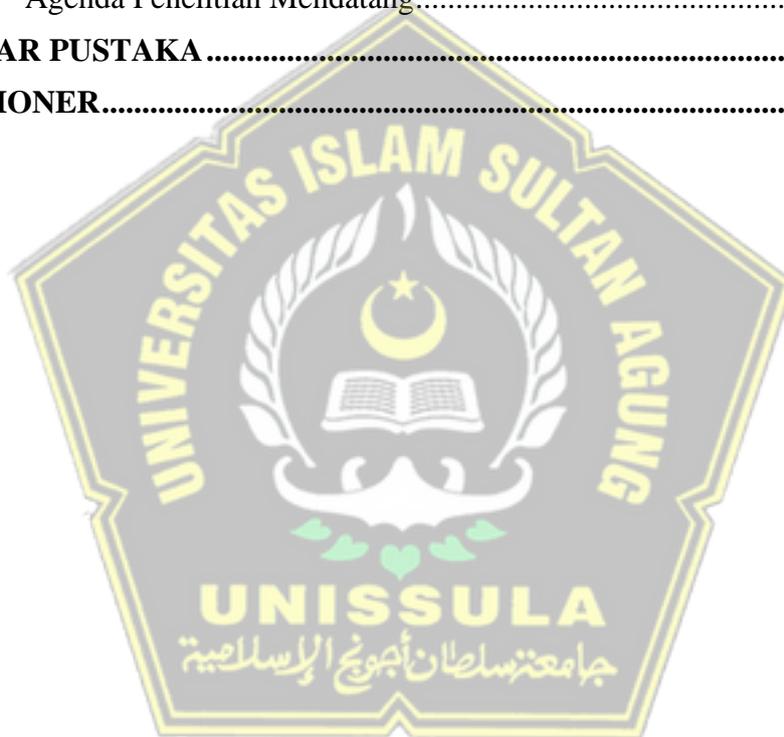
**TUBAGUS ASEP ARIFIN HIKMAT**

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI SATLANTAS POLRES METRO TANGGERANG KOTA (THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TOWARD HUMAN RESOURCE PERFORMANCE AT SATLANTAS POLRES METRO TANGGERANG KOTA)</b> ..... | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....  | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....   | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN TESIS</b> .....  | <b>iv</b>   |
| <b>PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH</b> .....   | <b>v</b>    |
| <b>ABSTRAK</b> .....  | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRACT</b> .....   | <b>vii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....   | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | <b>x</b>    |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....  | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....   | 6           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....   | 6           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....  | 6           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....  | <b>8</b>    |
| 2.1 Landasan Teori.....   | 8           |
| 2.1.1 Kepemimpinan Transformasional.....  | 8           |
| 2.1.2 Kepuasan Kerja SDM .....  | 11          |
| 2.1.3 Kinerja SDM .....   | 12          |
| 2.1.4 Motivasi .....  | 16          |
| 2.2 Pengembangan Hipotesis .....  | 18          |
| 2.2.1 Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM .....  | 18          |
| 2.2.2 Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja SDM .....   | 19          |
| 2.2.3 Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja SDM .....   | 23          |
| 2.2.4 Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.....  | 25          |



|                             |  |           |
|-----------------------------|--|-----------|
| 4.3.3                       | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja ..... | 64        |
| 4.3.4                       | Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja .....                      | 66        |
| 4.3.5                       | Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM.....                    | 67        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>  |  | <b>69</b> |
| 5.1                         | Kesimpulan.....  | 69        |
| 5.2                         | Implikasi Manajerial.....  | 72        |
| 5.3                         | Keterbatasan Penelitian .....  | 73        |
| 5.4                         | Agenda Penelitian Mendatang.....                                     | 74        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> |  | <b>74</b> |
| <b>KUESIONER.....</b>       |  | <b>78</b> |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam organisasi kepolisian, seperti di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota, kinerja anggota sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang sering dikaji adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang banyak diminati dan diakui mampu membawa perubahan signifikan dalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan dan motivasi bawahan melalui inspirasi dan pemberdayaan. Pemimpin akan selalu mendengarkan masukan dari bawahan sehingga akan tercipta kepemimpinan yang efektif (Fidiastuti, 2018). Kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi (Kholifah & Fadli, 2022). Pemimpin transformasional berusaha untuk menciptakan visi bersama yang menginspirasi anggota untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dari sekadar pencapaian individu. Dengan membangun hubungan yang kuat dan memberi

perhatian pada kebutuhan pengembangan individu, pemimpin transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya kinerja SDM. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Marlius. D & Melaguci. A. R. 2024) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saharuddin dkk. 2022) bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil dan penelitian yang dilakukan oleh (Ndolu. L. dkk. 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sangat mempengaruhi kinerja. Artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka kinerja akan ikut meningkat. Bedahalnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Baihaqi. I. & Saifudin. 2021) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh atas kinerja Sumber Daya Manusia.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting lain yang mempengaruhi kinerja anggota kepolisian. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang atau puas yang dirasakan oleh anggota terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengakuan, kesempatan untuk berkembang, serta gaji dan tunjangan yang diterima. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, karena anggota yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan produktif. Seperti hasil penelitian yang dibahas oleh (Djuraidi. A. & Laily. N. 2020) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja. Sama halnya dengan penelitian

yang dilakukan oleh (Prasetyo, T. E & Marlina, P. 2019) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhandayani, A. 2022) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja

Kinerja anggota kepolisian sangat krusial dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Kinerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja Organisasi secara keseluruhan (Wibawa, 2016). Kinerja yang baik tidak hanya diukur dari kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas operasional, tetapi juga dari bagaimana mereka mampu menerapkan nilai-nilai profesionalisme, integritas, dan pelayanan publik yang prima. Kinerja karyawan akan terlihat dari bagaimana mereka menunjukkan prestasi kerjanya dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Kholifah & Fadli, 2022). Dalam menghadapi tantangan di lapangan, seperti ancaman kejahatan yang semakin kompleks dan dinamika sosial yang berubah, kinerja anggota yang optimal menjadi kebutuhan yang mendesak. Memberikan jenjang karir yang pasti untuk anggota sehingga tidak menimbulkan sikap pesimistis dengan ketidakpastian jenjang karir. Jika masalah ini terus menerus diabaikan maka akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja mereka, dan keinginan untuk mengundurkan diri (Fajri et al., 2022).

Di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota, penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari berbagai inisiatif yang dilakukan oleh para pemimpin untuk meningkatkan motivasi dan komitmen anggota. Hal ini

mencakup program pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan peningkatan kapasitas, serta pemberian penghargaan bagi anggota yang berprestasi. Selain itu, pemimpin juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, yang dapat mendorong anggota untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota tidak dapat dipisahkan dari peran kepuasan kerja. Anggota yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mudah terinspirasi dan termotivasi oleh visi dan nilai-nilai yang dikomunikasikan oleh pemimpin mereka. Sebaliknya, jika anggota merasa tidak puas, motivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurhandayani. A. 2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dengan kinerja anggota. Pemimpin transformasional yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung, yang tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga mendorong anggota untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dalam konteks Satlantas Polres Metro Tangerang Kota.

Namun, penerapan gaya kepemimpinan transformasional bukan tanpa tantangan. Dalam organisasi kepolisian, di mana hierarki dan disiplin sangat

dijunjung tinggi, pemimpin harus mampu menyeimbangkan antara upaya untuk memberdayakan anggota dengan kebutuhan untuk menjaga ketertiban dan disiplin. Selain itu, dalam konteks kepuasan kerja, faktor-faktor seperti beban kerja yang berat, risiko pekerjaan, dan tekanan dari masyarakat juga dapat mempengaruhi persepsi anggota terhadap pekerjaan mereka.

Untuk meningkatkan kinerja SDM di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota, diperlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan efektivitas kepemimpinan. Dengan melakukan kajian mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja SDM, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berhasil tidaknya kinerja anggota yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. (Paparang et al., 2021)

Dalam kesimpulannya, penelitian ini akan mengkaji secara lebih mendalam bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan dapat diidentifikasi langkah-langkah yang dapat diambil untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung, sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Maka peneliti ingin mengkaji lebih lanjut mengenai “PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

## TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI SATLANTAS POLRES METRO TANGERANG KOTA”

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Personil?
2. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan di atas, maka tujuan penelitian tersebut adalah:

1. Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Personil.
2. Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Pengembangan Ilmu Manajemen: Penelitian ini dapat menambah wawasan dan memperkaya literatur mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja, serta bagaimana kedua variabel ini mempengaruhi kinerja SDM di lingkungan organisasi, khususnya di sektor kepolisian. Hal ini berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan.

Pengetahuan Empiris: Penelitian ini memberikan bukti empiris yang relevan mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja SDM. Dengan adanya data dan temuan dari penelitian ini, dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya yang terkait dengan tema yang sama atau memperluas penelitian di organisasi lain.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak instansi pemerintah untuk lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja anggota yang lebih baik.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepemimpinan Transformasional**

Dalam setiap organisasi, terutama dalam institusi kepolisian seperti Satlantas Polres Metro Tangerang Kota, keberhasilan dalam mencapai tujuan dan tugas pokok sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang dimiliki. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan mengarahkan sumber daya manusia (SDM) untuk bekerja secara optimal, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dapat meningkat. Salah satu gaya kepemimpinan yang semakin mendapat perhatian dalam konteks organisasi modern adalah kepemimpinan transformasional. Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan seorang pemimpin yang mempunyai pengaruh bagi karyawannya dan dapat memberikan inspirasi dengan mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadinya (Sariningrum & Febrian, 2023). Dimensi atau indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah dapat menyatukan seluruh karyawan dan dapat mengubah keyakinan, sikap, serta tujuan pribadi karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Sariningrum & Febrian, 2023). Pemimpin transformasional berfokus pada pembangunan hubungan yang kuat dengan anggota tim, memberikan pengaruh melalui teladan yang baik (idealized influence), menginspirasi anggota untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi (inspirational motivation), mendorong inovasi dan pemikiran kreatif (intellectual

stimulation), serta memberikan perhatian dan dukungan secara individual (individualized consideration).

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif di dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan (Kusuma & Widhiyani, 2023). Dimensi atau indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada pengikutnya (Kusuma & Widhiyani, 2023).

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan lain-lainnya yang mengarah pada penghargaan kepada pegawai sebagai manusia yang memiliki hak-hak asasi (Kurniawati & Mustofa, 2022). Dimensi atau indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 1. Teladan yang baik (idealized influence) 2. menginspirasi anggota untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi (inspirational motivation) 3. Perhatian Individu (Individualized Consideration) 4. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation) (Kurniawati & Mustofa, 2022).

Terdapat beberapa dimensi dan indikator yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional yaitu: (1) Perhatian pada anggota, dengan indikator mampu memberikan kepedulian, (2) Kebutuhan pengembangan anggota, dengan indikator mampu meningkatkan mutu, (3) Mengubah pola pikir anggota, dengan indikator mampu mengubah pola pikir, (4) Mampu menarik anggota, dengan indikator mampu menarik anggota, (5) Mampu membangun anggota, dengan indikator mampu membangun anggota, (6) Mampu mengajarkan anggota, dengan indikator mampu mengajarkan anggota (Jufrizen & Lubis, 2020).

Namun, implementasi kepemimpinan transformasional dalam organisasi kepolisian tidak selalu mudah. Lingkungan kerja yang dinamis, aturan yang ketat, serta tantangan yang dihadapi di lapangan mengharuskan pemimpin untuk mampu menyeimbangkan antara tugas formal dengan kebutuhan pengembangan pribadi anggota. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kinerja melalui penerapan kepemimpinan yang lebih efektif.

Berdasarkan penjelasan yang sudah di paparkan dapat di Tarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin berusaha untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengubah positif anggota timnya dengan dampak jangka panjang.

### 2.1.2 Kepuasan Kerja SDM

Kepuasan kerja oleh Priansa (2018) ialah sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/tidak senang atau suka/tidak suka selaku akibat interaksi pegawai pada lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi perilaku mental, juga menjadi efek penilaian pegawai atas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi kepolisian, khususnya di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota, kepuasan kerja anggota memiliki peran krusial dalam menentukan efektivitas operasional dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dalam konteks kepolisian, khususnya di satuan lalu lintas, tugas dan tanggung jawab yang diemban sering kali berisiko tinggi dan membutuhkan konsentrasi serta dedikasi yang tinggi. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi krusial karena dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kinerja anggota. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong anggota untuk bekerja lebih giat, bersemangat, dan tetap termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan tingkat absensi, serta menurunkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Menurut (Kurniawan & Riantobi, 2022) kepuasan kinerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kinerja yang tinggi

memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negative terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kinerja yaitu situasi rasa yang manfaatnya besar baik untuk kepentingan individu, industry maupun Masyarakat. “Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang diciptakan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang dilengkapi oleh hal yang dari luar selain dirinya sendiri (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri” (Imam & Rismawati, 2019).

Dari definisi kepuasan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas pekerjaan yang dilakukan dan kesesuaian dengan imbalan yang harus diterima oleh karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah, Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, Rekan kerja

### **2.1.3 Kinerja SDM**

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Di lingkungan kepolisian, seperti Satlantas Polres Metro Tangerang

Kota, kepuasan kerja anggota menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas dan efisiensi operasional dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta komitmen anggota terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Edison & Komariah, 2017) bahwa kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang diukur pada suatu periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Colquitt, LePine dan Wesson dalam (Potawari, 2020), bahwa kinerja sebagai nilai dari sekumpulan perilaku karyawan yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara dalam (Fikriet al., 2020), kinerja (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan peraturan, kemampuan, target dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Adapun dimensi dan indikator dari kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2017) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, ketepatan waktu dan dampak intrapersonal.

Satlantas Polres Metro Tangerang Kota merupakan salah satu satuan di bawah Polres Metro Tangerang Kota yang memiliki tugas utama dalam bidang lalu lintas. Tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh anggota Satlantas meliputi pengaturan lalu lintas, penegakan hukum, pelayanan masyarakat, serta

berbagai kegiatan operasional lainnya. Tingginya intensitas kerja, tuntutan pelayanan yang cepat dan responsif, serta risiko yang dihadapi dalam tugas sehari-hari menjadikan kepuasan kerja sebagai elemen penting yang perlu dikelola dengan baik oleh pihak manajemen.

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan, di antaranya: (Akbarturrahman 2020) (1) Untuk memahami dan menetapkan tujuan serta sasaran pekerjaan dalam penilaian kinerja. (2) Memberikan dukungan kepada guru dalam meningkatkan kinerjanya. (3) Sebagai dasar pertimbangan untuk memberikan penghargaan kepada guru, seperti kenaikan gaji atau promosi di lembaga pendidikan. (4) Menyediakan data yang dapat digunakan dalam penelitian mengenai personil.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja anggota di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota, termasuk di antaranya adalah gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta hubungan antar anggota. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, misalnya, dapat berdampak langsung pada bagaimana anggota merasakan kenyamanan dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, dan penghargaan yang adil cenderung meningkatkan kepuasan kerja anggota.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang aman, fasilitas yang memadai, serta beban kerja yang seimbang juga berperan penting dalam membentuk persepsi anggota terhadap pekerjaan mereka. Ketidakpuasan terhadap salah satu

atau beberapa aspek tersebut dapat menyebabkan berkurangnya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, hingga berpotensi pada rendahnya kinerja SDM.

Menurut Handayani (2019) dalam (Fauzi et al., 2023) terdapat 3 faktor yang bisa menghadirkan pengaruh pada kinerja diantaranya: (1) Individu, (2) Psikologi dan (3) Organisasi. Dimensi atau Indikator Kinerja yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) yaitu; (1) Kuantitas Kerja, mengacu pada sejauh mana jumlah pekerjaan atau tugas yang berhasil diselesaikan oleh seorang atau sekelompok orang pada periode waktu tertentu. (2) Kualitas Kerja, adalah istilah yang mengacu pada sejauh mana suatu pekerjaan atau tugas dilakukan dengan baik, akurat dan sesuai dengan standar atau ekspektasi yang ditetapkan. (3) Pengetahuan tentang pekerjaan, mencakup pemahaman mendalam tentang tugas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan. Ini termasuk pemahaman tentang proses kerja, langkah-langkah dan urutan tugas. (4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, mengacu kepada umpan balik atau evaluasi tertulis yang diberikan oleh atasan, rekan kerja atau pelanggan tentang kinerja seorang individu atau tim dalam lingkungan kerja. (5) Perencanaan kegiatan, memberikan gambaran kemampuan seseorang atau organisasi untuk merencanakan, mengatur dan melaksanakan tugas dan proyek dengan efektif.

Melalui penelitian mengenai kepuasan kerja di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota, diharapkan dapat ditemukan berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat Kinerja anggota. Pemahaman yang lebih mendalam tentang hal ini dapat menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja anggota. Dengan demikian, kinerja tidak

hanya berdampak positif bagi individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## 2.14 Motivasi

Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan pimpinan untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari anggota-anggotanya”. Mohtar (2019) “Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Winardi (2016) “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatankegiatan tertentu”. Sinungan (2016) “Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) teori motivasi terdiri dari tiga kelompok yaitu:

1. Teori motivasi dengan pendekatan isi (content theory). Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat anggota melakukan suatu tindakan / kegiatan
2. Teori motivasi dengan pendekatan proses (process theory). Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor yang membuat anggota melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana anggota termotivasi

3. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (reinforcement theory). Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan.

Peran motivasi dapat menentukan sejauh mana keberhasilan dapat diraih. Motivasi juga menggambarkan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Akan tetapi sebuah motivasi yang timbul dalam diri seseorang tidak lepas dari berbagai faktor yang mendorongnya, terlebih dalam hal bekerja mana aspek-aspek internal maupun eksternal berperan aktif dalam tumbuhnya sebuah motivasi.

Menurut Adhari (2021) secara umum faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: 1. Kebutuhan fisiologis Ditunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupa pemberian kebutuhan sandang, papan dan pangan 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua 3. Kebutuhan sosial Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa perasaan ikut berpartisipasi 4. Kebutuhan akan penghargaan Ditunjukkan dengan pujian dan promosi berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh anggota lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja 5. Kebutuhan perwujudan diri Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang,

dimana anggota tersebut akan menyerahkan kecakapan, keterampilan dan potensinya.

## **2.2 Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1 Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi, termasuk di dalamnya organisasi kepolisian. Di tengah dinamika dan kompleksitas tugas yang dihadapi oleh anggota Satlantas Polres Metro Tangerang Kota, peran kepemimpinan menjadi sangat penting dalam memotivasi, mengarahkan, dan mengembangkan potensi anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan mentransformasikan nilai, sikap, serta perilaku anggotanya. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional biasanya mampu membangkitkan semangat, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan mendorong inovasi di dalam organisasi. Dalam konteks kepolisian, kepemimpinan transformasional diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan harmonis, yang pada akhirnya akan berkontribusi positif terhadap kinerja anggota. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Saharudin. dkk. 2022) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, yang artinya Kepemimpinan transformasional dinilai mampu untuk terus menerus meningkatkan daya saing organisasi pada era yang semakin kompetitif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota di Polres Metro Tangerang Kota. Dengan memahami hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan secara efektif untuk meningkatkan kinerja anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Marlius. D. & Melaguci. A. 2024) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja SDM.

Kinerja SDM di lingkungan Satlantas Polres Metro Tangerang Kota menjadi isu yang penting, mengingat tantangan yang dihadapi dalam menjaga ketertiban dan keamanan di wilayah perkotaan yang kompleks dan beragam. Oleh karena itu, analisis terhadap kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kinerja anggota menjadi relevan dan signifikan untuk dikaji, guna meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mencapai target organisasi yang lebih optimal. Dari penjelasan di atas Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H1** : Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh positif Terhadap Kinerja SDM

### **2.2.2 Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja SDM**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Dalam konteks organisasi kepolisian, seperti

Polres Metro Tangerang Kota, motivasi kerja yang kuat sangat diperlukan agar setiap personel mampu menjalankan tugasnya dengan optimal. Tuntutan pekerjaan yang berat, lingkungan kerja yang dinamis, serta tanggung jawab besar untuk menjaga keamanan dan ketertiban membuat pentingnya motivasi bagi anggota kepolisian dalam meningkatkan kinerjanya.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Kinerja anggota memungkinkan anggota untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas biasanya dibuat menggunakan indikator keberhasilan yang ditentukan dalam lingkungan kerja. Akibatnya, kita dapat melihat bahwa anggota tersebut termasuk dalam tingkat kinerja tertentu. Kekuatan adalah kombinasi dari kemampuan dan upaya untuk menghasilkan apa yang dilakukannya (Wulandari et al., 2023).

Terdapat lima indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2005), yaitu: 1. Pekerjaan itu sendiri Setiap anggota dimungkinkan mempunyai pendapat yang subjektif atas tingkat tanggungjawab, kepentingan, dan pertumbuhan dari pekerjaan yang dimiliki Anggota akan merasa puas jika pekerjaan yang ditanganinya mempunyai bentuk tanggungjawab, kepentingan, dan pekerjaan tersebut juga mempunyai prospek pertumbuhan bagi anggota sebagai media pembelajaran. 2. Gaji Imbalan atas pekerjaan pada dasarnya merupakan bentuk ganti rugi atas kontribusi yang telah diberikan anggota kepada perusahaan. Penilaian kepuasan atas gaji ini sangat subyektif karena setiap anggota mempunyai tuntutan gaji yang berbeda-beda sesuai dengan beban hidupnya. Oleh

sebab itu, pengukuran terhadap variabel gaji dikembalikan pada penilaian anggota. 3. Kesempatan Promosi Sebuah kewajaran bagi seorang anggota untuk berkeinginan mendapatkan kerir yang lebih tinggi dari sebelumnya. Kesempatan promosi juga menjadi perhatian untuk mendorong kepuasan kerja pada anggota. Anggota akan merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan promosi terbuka dengan luas. Akan tetapi, pengukuran variabel ini juga bergantung pada penilaian anggota atas kesempatan promosi yang diberikan di tempat kerjanya dibandingkan dengan tuntutan maupun keinginan dari anggota. 4. Pengawasan Pengawasan merupakan bentuk penilaian anggota atas manfaat dan aktivitas supervisi. Secara umum dipahami bahwa dengan pengawasan yang ada melalui aktivitas supervisi, anggota akan merasa terbantu secara teknis dan merasa termotivasi, sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan anggota akan terjaga. 5. Rekan Kerja Keberadaan anggota di dalam lingkungan kerja tidak terlepas dari rekan kerja dimana anggota bekerja. Kepuasan karyawan juga mampu dipicu dengan adanya respon lingkungan tersebut. Jika anggota merasa dihargai dalam lingkungan kerjanya yaitu dengan rekan kerja, maka sangat dimungkinkan kepuasan kerja akan meningkat. Pengukuran atas variabel ini sangat tergantung pada penilaian anggota atas respon dari lingkungan kerjanya.

Teori motivasi menyatakan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kinerja dalam organisasi kepolisian meliputi berbagai aspek, mulai dari disiplin, tanggung jawab, pelayanan kepada masyarakat, hingga pencapaian target operasional. Ketika anggota kepolisian memiliki motivasi yang kuat, mereka lebih bersemangat dalam

menjalankan tugasnya dan berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal. Dengan demikian, motivasi yang tinggi diyakini dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja

Selain motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Faktor-faktor seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, dan penghargaan atas prestasi kerja menjadi dorongan eksternal yang dapat meningkatkan semangat kerja. Dalam Polres Metro Tangerang Kota, kebijakan-kebijakan yang memberikan insentif kepada anggota yang berprestasi atau yang bekerja lebih keras dapat menjadi pendorong motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Organisasi berperan besar dalam menciptakan kondisi yang dapat memotivasi anggotanya. Kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi yang efektif, serta kesempatan pengembangan diri merupakan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja personel. Dalam Polres Metro Tangerang Kota, upaya seperti pelatihan rutin, pengembangan karir, serta program penghargaan kepada anggota yang berprestasi dapat menjadi strategi untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak positif pada kinerja.

Hal ini selaras dengan penelitian (Setria Feri, Adi Rahmat, Bambang Supeno, 2020) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini di karenakan motivasi anggota itu merupakan komponen yang penting, karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kontribusi yang optimal bagi kinerjanya. Lingkungan kerja berpengaruh positif

dan tidak signifikan terhadap kinerja anggota. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja harus dimanfaatkan dengan baik, dimana dalam proses kerja akan mempengaruhi kinerja anggota itu sendiri.

Lain halnya dengan penelitian (Aulia Umar Hatifah, Titi Fatmawati, Eddy Setyanto, 2023) Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja anggota.

Koldakar dalam Hamali (2018) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya guna tercapainya tujuantujuan yang diinginkan. Dari penjelasan di atas Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H2 : Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja SDM**

### **2.2.3 Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja SDM**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Di lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan, seperti di institusi kepolisian, kepuasan kerja menjadi elemen krusial yang dapat menentukan seberapa efektif anggota kepolisian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota, sebagai salah satu institusi kepolisian yang berada di wilayah metropolitan, tuntutan kerja yang tinggi dan kompleksitas tugas sehari-hari memerlukan anggota kepolisian yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Tingkat kepuasan kerja anggota kepolisian di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat mendorong anggota kepolisian untuk memberikan kinerja yang optimal, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap upaya pemeliharaan keamanan dan ketertiban di wilayah hukum Polres Metro Tangerang Kota. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Marlius. D. & Melaguci. A. (2002) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja, sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Westika. V dkk (2023) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SDM.

Namun demikian, apabila anggota kepolisian merasa tidak puas dengan pekerjaannya, hal ini dapat berujung pada menurunnya motivasi, meningkatnya tingkat stres, serta berkurangnya produktivitas. Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja anggota kepolisian menjadi penting untuk diteliti, guna menemukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi di Polres Metro Tangerang Kota. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Gea. A & Pratama. A. (2024) yang menyatakan bahwa Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja SDM. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pameragi, M. Amang, B & Nurfadilah (2023) menjelaskan bahwa Variabel Kepuasan Kerja tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja anggota di Polres Metro Tangerang Kota. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai sejauh mana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja anggota, serta faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja di institusi kepolisian tersebut. Dari penjelasan di atas Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja SDM**

#### **2.2.4 Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh terhadap Kepuasan**

##### **Kerja**

Menurut Greenberg dan Baron dalam Thamrin (2012) kepuasan kerja merupakan cerminan tingkah laku positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan ditunjukkan melalau sikap dan tingkah laku karyawan terhadap pimpinannya, dimana karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan melakukan hal – hal baik dan supportif untuk membantu pimpinannya mencapai tujuanm perusahaan. Dengan kata lain apabila karyawan merasa puas akan pekerjaan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, karyawan akan memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Vivin Rosvita, Endang Setyowati, Zaenal Fanani, 2017) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian dari (Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti 2019) Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat

dikatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang dengan meningkatkan budaya organisasi yang ada. Adapun penelitian lainnya yaitu (Putu Widya Susastra Made Subudi, 2016) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat dinyatakan bahwa karyawan telah merasakan dampak cukup besar dari adanya kepemimpinan transformasional pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Nusra Press Utama, namun intensitas penerapan kepemimpinan transformasional PT. Sinar Nusra Press Utama tetap diperhatikan. Karakteristik variabel kepemimpinan menunjukkan nilai terbaik dengan jumlah nilai rata-rata sebesar 3,78 pada karakteristik responden. Terbaiknya nilai ini dibandingkan karakteristik variabel lain menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional PT. Sinar Nusra Press Utama sangat tinggi dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut ini. Dari penjelasan di atas Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H4** : Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh positif Signifikan terhadap Kepuasan Kerja

### 2.2.5 Motivasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu

bersifat individual. Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya.

Kepuasan kerja Anggota merupakan suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja Anggota berhubungan erat dengan kinerja Anggota. Berikut ini pengertian kepuasan kerja menurut para ahli : Stone dalam Kadarisman (2013:322).

Menurut Steve M. Jex (2002) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal.

1. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Penghargaan yang sesuai. Anggota menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan personel. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan

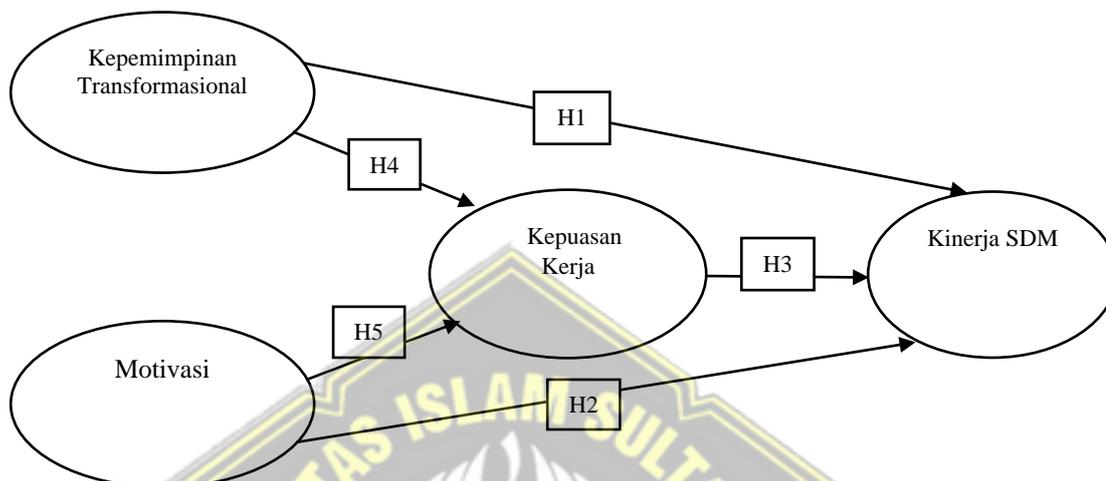
tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan. 3. Kondisi kerja yang mendukung. Anggota berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan. 4. Kolega yang seportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi Personel juga memenuhi kebutuhan interaksi social.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Natalia C. P. Paparang William A. Areros Ventje Tatimu, 2021) yang menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Anggota di PT. Pos Indonesia Cabang Manado. dan penelitian dari (Elizabeth Fauziek dan Yanuar 2021) terdapat pengaruh negatif signifikan antara kepuasan kerja terhadap stres kerja, terdapat pengaruh negatif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. (Efi Yuliana, Khotim Fadhli, 2023), Adapun penelitian lainnya menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Tenun Dua Thermos. Berdasarkan penelitian tersebut penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut ini. Permatasari, S & Yanuar (2024) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dari penjelasan di atas Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H5** : Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kepuasan Kerja

### 2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori , penelitian terdahulu dan hipotesis maka disusun kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



H1 : Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh positif Signifikan terhadap Kinerja SDM

H2 : Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja SDM

H3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja SDM

H4 : Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh positif Signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H5 : Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kepuasan Kerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai arah dan cara melaksanakan penelitian yang mencakup jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, variabel dan indikator serta teknis analisis data.

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2011:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Anggota Satlantas Polres Metro Tangerang Kota. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 Anggota. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling*, dengan teknik Purposive sampling. Purposive sampling adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yaitu Anggota yang bekerja di Satlantas Polres Metro Tangerang.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyek. Menurut Indriantoro dan Supomo (2012) mengemukakan bahwa data subyek merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian. Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Data mempunyai sifat memberikan gambaran tentang suatu masalah. Dalam penelitian ini sumber data yang diperlukan adalah data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya tidak melalui perantara (Indriantoro & Supomo, 2012). Adapun yang termasuk data primer adalah sebagai berikut:

- a. Data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer diperoleh dari jawaban para Personel Satlantas Polres Metro Tangerang Kota.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber aslinya. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu berasal dari buku-buku ilmiah, jurnal, tulisan-tulisan atau artikel yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka agar tercapai tujuan penelitian. Berdasarkan jenis dan sumber data, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung melalui selemba kertas yang berisikan kumpulan

pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan indikator pada setiap variabel. Kuesioner tersebut disebarikan kepada para objek dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan beberapa cara berikut:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber aslinya. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

##### a. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian (Umar,2012). Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada personel yang berdinasi pada pelayanan SIM Satlantas Polres Metro Tangerang Kota.

##### b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara atau tatap muka secara langsung dengan masyarakat berkaitan dengan permasalahan yang terjadi pada instansi, sehingga memperoleh keakuratan penelitian.

##### c. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data yang berasal dari buku-buku literatur serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini. Adapun studi kepustakaan dalam penelitian ini berupa jurnal yang diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu dan literatur berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa jurnal yaitu diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian serta literatur berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian. Dalam penelitian ini juga menggunakan data instansi.

### 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Indrianto dan Supomo, 2012). Definisi operasional variabel di dasarkan pada satu atau lebih referensi yang di sertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut.

**Tabel 3 1 Variabel dan Indikator Penelitian**

| No | Variabel                      | Definisi Operasional   | Indikator   | Skala  |
|----|-------------------------------|--|---|--|
| 1  | Kepemimpinan Transformasional | Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan lain-lainnya yang mengarah pada penghargaan kepada pegawai sebagai manusia yang memiliki hak-hak dasar (Kurniawati & Mustofa, 2022). | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teladan yang baik (Idealized Influence)</li> <li>2. Inspirasional (Inspirational Motivation)</li> <li>3. Stimulasi Intelektual (Intelektual Stimulation)</li> <li>4. Perhatian Individu (Individualized Consideration)</li> </ol> | 1 – 5<br>Keterangan :<br>Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)<br>Skor 2 : Tidak Setuju (TS)<br>Skor 3 : Netral (N)<br>Skor 4 : Setuju (S)<br>Skor 5 : Sangat Setuju (SS) |
| 2  | Motivasi                      | Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri anggota yang perlu dipenuhi agar anggota tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung Jawab</li> <li>2. Prestasi Kerja</li> <li>3. Peluang Untuk Maju</li> <li>4. Pengakuan Atas Kinerja</li> <li>5. Pekerjaan yang menantang</li> </ol>   | 1 – 5<br>Keterangan :<br>Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)<br>Skor 2 : Tidak Setuju (TS)<br>Skor 3 : Netral (N)<br>Skor 4 : Setuju (S)                                |

|   |                |  |  |  |
|---|----------------|--|--|--|
|   |                |  |  | Skor 5 : Sangat Setuju (SS)  |
| 3 | Kepuasan Kerja | Kepuasan Kerja adalah tingkat emosi positif sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Karyawan yang puas merasa positif ketika memikirkan atau berpartisipasi dalam pekerjaan mereka.<br><br>Luthans (2016:73)      | 1. Atasan<br>2. Pekerjaan Itu Sendiri<br>3. Gaji<br>4. Kesempatan Promosi<br>5. Rekan Kerja      | 1 – 5<br>Keterangan :<br>Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)<br>Skor 2 : Tidak Setuju (TS)<br>Skor 3 : Netral (N)<br>Skor 4 : Setuju (S)<br>Skor 5 : Sangat Setuju (SS) |
| 4 | Kinerja SDM    | Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.<br><br>Pradhan dan Jena dalam Andriyani et ail, (2021) | 1. Kualitas Kerja;<br>2. Kuantitas;<br>3. Ketepatan waktu;<br>4. Efektifitas;<br>5. Kemandirian. | 1 – 5<br>Keterangan :<br>Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)<br>Skor 2 : Tidak Setuju (TS)<br>Skor 3 : Netral (N)<br>Skor 4 : Setuju (S)<br>Skor 5 : Sangat Setuju (SS) |

### 3.6 Skala Pengukuran Variabel

Data primer yang diperoleh dari hasil jawaban dari kuesioner kemudian diukur dengan menggunakan metode skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2016:93). Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Masing-masing jawaban diberikan bobot skor pada setiap pernyataan atau pertanyaan dari 1 sampai 5, alternatif jawaban yang tersedia diberikan nilai (skor), sebagai berikut:

**Tabel 3 2Skala Pengukuran Variabel**

| No | Pilihan Jawaban Skor | Kode | Bobot Skor |
|----|----------------------|------|------------|
| 1  | Sangat Setuju        | SS   | 5          |

|   |                     |     |   |
|---|---------------------|-----|---|
| 2 | Setuju              | S   | 4 |
| 3 | Cukup Setuju        | CS  | 3 |
| 4 | Tidak Setuju        | TS  | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

Sumber: Sugiyono (2018:199)

Variabel yang diukur pada skala Likert diubah menjadi indikator variabel dan digunakan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun elemen elemen instrumen dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan. Pernyataan dan hasil pertanyaan diolah menjadi kesimpulan.

Untuk menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif dalam mengelola data mentah yang dikelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan maupun pernyataan tersebut.

### 3.7 Metode Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan dari hasil kuesioner kemudian akan diolah. Pada penelitian ini untuk memperoleh data yang akurat, tepat dan lebih mudah digunakannya *software* sebagai alat pembantu pengolahandata. Sehingga nantinya dibuat dalam bentuk seperti tabel dan gambar yang bertujuan agar data mudah dibaca serta dimengerti.

Menurut Sugiyono (2018:15) metode penelitian survei adalah kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan melakukan pengisian kuesioner yang berhubungan dengan setiap variabel kepada para responden hal ini

digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Pengumpulan data dengan menggunakan teknik kuesioner dilakukan dengan mengajukan pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada responden, penyebarannya dilakukan secara langsung dengan memberikan beberapa lembaran kertas yang telah di isi dengan pernyataan atau pertanyaan.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan teknik analisis statistic yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Analisis jalur *path* merupakan bentuk terapan dari analisis multi regrasi yang membantu memudahkan pengujian hipotesis hubungan-hubungan antar variabel yang cukup rumit. Dalam analisis jalur, korelasi antara variabel dihubungkan dengan parameter dari model yang dinyatakan dengan diagram jalur, (Ghozali 2020:73).

Menggunakan program komputer berupa program linier parsial (*Partial Least Square* (PLS)) untuk menguji hipotesis penelitian dalam pengolahan data. Hipotesis dianalisis dengan menggunakan *software Smart PLS 3.0* bertujuan menguji hubungan antar variabel yang dilakukan di komputer. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dapat menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS ialah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. Tujuan *Partial Least Square* (PLS) untuk membantu suatu penelitian dengan tujuan prediksi, hal ini dilakukan untuk mengurangi apabila terdapat kesalahan dan kesalahan tersebut tidak mengalami

tingkat yang besar. Berikut persamaannya

$$Y1 = \beta1X1 + \beta2X2 + e$$

Persamaan ..... (1)

$$Y2 = \beta1X1 + \beta2X2 + Z + e$$

Persamaan ..... (2)

Analisis pada PLS dilakukan dengan 3 tahap diantaranya:

1. Analisis *Outer model*,
2. Analisi *Inner model*,
3. Pengujian Hipotesis

### 3.7.1 Metode Penyajian Data

Hasil pengolahan data yang sudah diolah dimana hasilnya, disajikan pada penelitian ini dalam bentuk tabel dan gambar, supaya mudah dibaca dan dipahami, sehingga data yang disajikan oleh peneliti lebih dalam bentuk yang sistematis.

### 3.7.2 Analisis Statistik Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software PLS (Partial Least Square) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 3.0. Model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (*outer model*), kriteria Goodness of fit (GoF) dan model struktural (*inner model*). Digunakannya PLS dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antara konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

### 3.7.3 Analisis Outer Model

Outer model pada penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid dan reliabel*). Analisis Outer model untuk indikator reflektif dapat diuji melalui beberapa

indikator. Menurut Ghozali, (2020:71) jika tabulasi parameter uji validitas dalam PLS-SEM disajikan sebagai berikut ini:

**Tabel 3.3. Analisis Outer Model**

| Uji validitas dan Reliabilitas | Parameter                               | Rule of Thumbs  |
|--------------------------------|---|---|
| Validitas Convergent           | <i>Loadings Factor</i>                  | > 0.70 untuk Confirmatory Research                            |
|                                |   | > 0.60 untuk Exploratory Research                             |
|                                | <i>Average variance extracted (AVE)</i> | > 0,5 untuk Confirmatory Research maupun Exploratory Research |
|                                | <i>Communality</i>                      | > 0,5 untuk Confirmatory Research maupun Exploratory Research |
|                                | <i>Cross Loadings</i>                   | > 0.70 untuk setiap variabel                                  |

Sumber: Buku Smart PLS 3.0 (Ghozali, 2020 : 71)

- a) Convergent Validity, validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika skoryang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading > 0,7, communality > 0,5 dan Average Variance Extracted (AVE) > 0,5. Halini berarti suatu korelasi yangdiuji dengan uji validitaskonvergen harus memiliki skor dari AVE dan Communality bernilai > 0,5 sampai 0,7, namun loading factor 0,50 – 0,60 masih dapat ditolerir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan.
- b) Average Variance Extracted (AVE), untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reliability.Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar dari >

0.50 mempunyai arti bahwa 50% atau lebih variance dari indikator dapat dijelaskan.(Ghozali, 2020:69).

- c) Discriminant validity, validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukurandengan konstruknya. Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model.Nilai cross loadings harus lebih dari 0,7. Sedangkan jika dilihat validitas diskriminan, jika akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk dalam suatu model, maka validitas diskriminan dinilai baik (Ghozali, 2020:68-17).
- d) Composite Reliability, nilai composite reliability harus  $> 0.7$  untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6-0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory (Ghozali, 2020:70).
- e) Cronbach Alpha jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,7$  dinyatakan konstruk memiliki reliabel yang baik, namun besaran nilai  $> 0,6$  masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat eksploratif. Tujuan menggunakan cronbach

alpha agar dapat mengukur kendala indikator dalam kuesioner untuk mendapat hasil lebih cermat (Ghozali, 2020:70- 71).

#### **3.7.4 Analisis Inner Model**

Dikenal juga sebagai analisis struktural model, yang dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Pada dasarnya uji pada model struktural model dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Menurut Ghozali (2020:73), berpendapat bahwa menilai model dengan PLS diawali dengan melihat R-square pada setiap variabel laten dependen. Bukan hanya untuk melihat R-square atau perubahan R-square, model PLS ini juga dapat melihat Q-square predictive relevance untuk membangun model, yaitu dengan melihat seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model PLS serta estimasi parameter. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi;

- a. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi pada konstruk endogen menunjukkan untuk nilai R-square, uji koefisien determinasi  $R^2$  bertujuan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau kontribusi penting pengaruh yang diberikan oleh koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Apabila nilai mendekati angka 1 maka independen memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, dan jika semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Menurut Ghozali (2020:75) apabila nilai R-square sebesar 0,67 dikategorikan kuat, jika 0,33 dikategorikan moderat atau

sedang dan 0,19 dikategorikan lemah. Jika semakin besar nilai R<sup>2</sup> maka semakin baik dalam penelitian.

Pengujian Goodness of Fit (GoF) pengujian ini merupakan salah satu pengujian untuk menguji hipotesis penelitian. Untuk menganalisisnya menggunakan PLS dengan bantuan perangkat lunak Smartpls 3.0. Jadi salah satu syarat untuk memenuhi kriteria uji Goodness Of Fit Model adalah dengan melihat nilai SRMR. Bila nilai SRMR nya kurang dari 0,10 serta dikatakan Perfect Fit jika nilai SRMR < 0,08. Digunakan untuk model dan menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan model prediksi. Dengan kriteria nilai GoF sebesar 0,10 kategori GoF kecil, jika 0,25 kategori GoF moderat atau medium, dan 0,36 kategori GoF besar (Ghozali, 2020:76-81).

### 3.7.5 Penguji Hipotesis

Adapun langkah – langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square* (PLS) dibantu dengan software Smart PLS adalah sebagai berikut :

#### a. Spesialis Model

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

1. *Outer model* yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya.
2. *Inner Model* yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten (*structural model*) disebut juga *inner relation*, menggambarkan hubungan antara

variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zero means* dan unit varians sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.

3. *Weigh Relation*, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi weight relation.

b. Evaluasi Model

PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka Teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametrik. Model pengukuran atau outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan convergent dan discriminant validity dari indikatornya dan composit reliability untuk blok indikator.

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang tidak dijelaskan yaitu dengan melihat  $R^2$  untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran Stone Gaiser Q Square test dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini

dievaluasi dengan menggunakan uji t statistik yang didapat lewat prosedur bootstrapping.

#### 1. Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan (Ghozali, 2014:45):

a) Convergent Validity yaitu korelasi antar skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal itu loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

b) Discriminant Validity yaitu pengukuran indikator refleksif berdasarkan cross loading dengan variabel laten. Metode lain dengan membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai discriminant validity yang baik dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran lebih besar dari 0,50.

c) Composit Reliability adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengidentifikasi common laten (unobserved). Nilai batas yang diterima

untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.

d) Interaction Variabel, pengukuran untuk variabel moderator dengan Teknik menstandarkan skor variabel laten yang dimoderasi dan memoderasi, kemudian membuat konstruk interaksi dengan cara mengalihkan nilai standar indikator laten dengan variabel moderator, baru dilakukan iterasi ulang.

## 2 Inner Model

Diukur menggunakan R-square variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi Q-square predictive relevance untuk model konstruk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square  $> 0$  menunjukkan model memiliki predictive relevance, sebaliknya jika nilai Q-square  $< 0$  menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (distribution free), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Obyek Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Kepolisian di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dan dengan melalui *Google Form* sehingga diperoleh sampel sebanyak 120 responden yaitu total anggota Kepolisian di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota. Data dianalisis berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang telah kemudian diolah dengan menggunakan *Software Smart PLS*. untuk mengetahui Gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

##### **4.1.1 Gambaran Umum Responden**

**Tabel 4 1 Karakteristik Responden**

| <b>Karakteristik</b> | <b>Keterangan</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|----------------------|-------------------|---------------|-------------------|
| Jenis kelamin        | Laki-laki         | 82            | 62%               |
|                      | Perempuan         | 38            | 38%               |
| Usia Responden       | 20 – 30           | 53            | 53%               |
|                      | 31 – 40           | 38            | 28%               |
|                      | 41 – 50           | 29            | 19%               |
| Tingkat Pendidikan   | SMA               | 22            | 12%               |
|                      | D3                | 32            | 32%               |
|                      | S1                | 52            | 42%               |
|                      | S2                | 14            | 14%               |

Sumber: data primer yang diolah 2024

Berdasarkan karakteristik responden seperti dijelaskan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar anggota didominasi oleh Laki - laki sebesar 62% dan Perempuan 38%. Tanggapan responden berdasarkan usia sebagian besar didominasi pegawai berusia 20 – 30 tahun sebanyak 53%. Responden dari Tingkat Pendidikan menunjukkan bahwa sebanyak 42% memiliki Tingkat Pendidikan S1 adalah anggota terbanyak pada Polres Metro Tangerang Kota.

#### **4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel**

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para responden terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel Kepemimpinan Transormasional, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja SDM. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu katagori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2012). Angka indeks dapat menyimpulkan derajat persepsi

responden akan indikator-indikator dari variabel dalam penelitian. Cara menghitung indeks jawaban dari responden dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

- Skor penilaian terendah berada pada angka 1
- Skor penilaian tertinggi pada angka 5
- Interval = (Nilai Maksimal – Nilai Minimal) / (Jumlah Kelas) =  $(5-1)/3 = 1,3$

Dengan demikian intervalnya dijelaskan sebagai berikut:

1. 1,00 – 2,29 = Rendah
2. 2,30 – 3,59 = Sedang
3. 3,60 – 5,00 = Tinggi

#### 4.1.2 Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional

Statistik deskriptif Kepemimpinan Transformasional akan menggambarkan penilaian anggota di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota. Tanggapan dari responden mengenai Kepemimpinan Transformasional anggota di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4 2 Nilai Indeks Variabel Kepemimpinan Transformasional**

| Variabel                      | Indikator   | STS | TS | N  | S  | SS | Total | Mean  | Kriteria |
|-------------------------------|---|-----|----|----|----|----|-------|-------|----------|
| Kepemimpinan Transformasional | Teladan yang baik (Idealized Influence)           | 8   | 8  | 34 | 37 | 33 | 120   | 3,658 | Tinggi   |
| Kepemimpinan Transformasional | Inspirasional (Inspirational Motivation)          | 14  | 2  | 43 | 26 | 35 | 120   | 3,55  | Sedang   |
| Kepemimpinan Transformasional | Stimulasi Intelektual (Intelektual Stimulation)   | 7   | 9  | 43 | 31 | 30 | 120   | 3,567 | Sedang   |
| Kepemimpinan Transformasional | Perhatian Individu (Individualized Consideration) | 8   | 7  | 41 | 32 | 32 | 120   | 3,608 | Tinggi   |

|                  |              |               |
|------------------|--------------|---------------|
| <b>Rata-rata</b> | <b>3,595</b> | <b>Sedang</b> |
|------------------|--------------|---------------|

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3,595 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai Kepemimpinan Transformasional masuk dalam kategori tinggi, yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi untuk lebih fokus memperhatikan indikator Kepemimpinan Transformasional agar lebih baik dari sebelumnya.

Pengaruh yang diidealkan menjadi indikator tertinggi dalam kepemimpinan transformasional di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota karena aspek ini mencerminkan kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan yang baik bagi bawahannya. Pemimpin yang memiliki pengaruh ideal biasanya dihormati, dipercaya, dan dijadikan panutan oleh anggotanya. Dalam konteks kepolisian, sikap ini sangat penting karena memberikan contoh perilaku profesional, integritas, dan tanggung jawab, yang mampu memotivasi anggota untuk mengikuti nilai-nilai organisasi secara sukarela.

Sebaliknya, motivasi inspirasional menjadi indikator terendah karena mungkin pemimpin belum sepenuhnya mampu memberikan visi yang kuat atau membangkitkan semangat kerja melalui inspirasi yang efektif. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya komunikasi visi yang memotivasi atau tidak adanya keterbatasan dalam menyelaraskan tujuan organisasi dengan kebutuhan dan

aspirasi individu anggota. Dalam situasi kerja yang menuntut seperti kepolisian, ketidakmampuan untuk memberikan motivasi inspiratif dapat membuat anggota merasa kurang bergerak untuk berkontribusi lebih. Hal ini mengindikasikan bahwa perlu adanya perbaikan dalam pendekatan kepemimpinan yang lebih membangun semangat tim dan visi yang jelas.

#### 4.1.3 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

Statistik deskriptif Motivasi akan menggambarkan penilaian kinerja anggota di Polres Metro Tangerang Kota. Tanggapan dari responden mengenai Motivasi kinerja anggota di Polres Metro Tangerang Kota ditunjukkan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 0.1 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel Motivasi**

| Variabel         | Indikator                | STS | TS | N  | S  | SS | Total | Mean         | Kriteria      |
|------------------|--------------------------|-----|----|----|----|----|-------|--------------|---------------|
| Motivasi         | Tanggung Jawab           | 8   | 9  | 41 | 21 | 41 | 120   | 3,65         | Tinggi        |
| Motivasi         | Prestasi Kerja           | 9   | 5  | 36 | 35 | 35 | 120   | 3,683        | Tinggi        |
| Motivasi         | Peluang Untuk Maju       | 7   | 9  | 37 | 32 | 35 | 120   | 3,658        | Tinggi        |
| Motivasi         | Pengakuan Atas Kinerja   | 7   | 7  | 35 | 36 | 35 | 120   | 3,708        | Tinggi        |
| Motivasi         | Pekerjaan yang menantang | 8   | 9  | 35 | 35 | 33 | 120   | 3,633        | Tinggi        |
| <b>Rata-rata</b> |                          |     |    |    |    |    |       | <b>3,666</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3,666 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai Motivasi masuk dalam kategori tinggi yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai Motivasi. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi untuk lebih

fokus memperhatikan indikator Motivasi agar mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dari sebelumnya.

Indikator “Pengakuan atas Kinerja” memiliki nilai rata-rata tertinggi (3,708) dibandingkan indikator lainnya dalam variabel motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan terhadap hasil kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam mendorong motivasi personel di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota. Pengakuan ini memberikan penghargaan atas usaha dan pencapaian mereka, yang berperan dalam meningkatkan rasa puas dan nilai diri, sehingga memotivasi mereka untuk terus bekerja dengan baik.

Sebaliknya, indikator "Pekerjaan yang Menantang" memiliki nilai rata-rata terendah (3,633). Hal ini mungkin disebabkan oleh persepsi personel terhadap beban kerja yang dianggap kurang variatif atau kurang memberikan tantangan baru. Dalam lingkungan kerja yang terstruktur seperti kepolisian, rutinitas tugas mungkin mengurangi daya tarik atau semangat personel terhadap tugas yang memerlukan kreativitas atau pemecahan masalah yang kompleks. Meski perbedaannya kecil, hal ini mengindikasikan bahwa ada ruang untuk peningkatan dalam memberikan tantangan yang lebih menarik guna memaksimalkan motivasi pribadi.

#### **4.1.4 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja SDM**

Statistik deskriptif motivasi spiritual akan menggambarkan penilaian Kinerja SDM di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota. Tanggapan dari responden mengenai Kinerja SDM di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota ditunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4 3 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel Kinerja SDM**

| Variabel         | Indikator       | STS | TS | N  | S  | SS | Total | Mean         | Kriteria      |
|------------------|-----------------|-----|----|----|----|----|-------|--------------|---------------|
| Kinerja SDM      | Kualitas Kerja  | 9   | 6  | 39 | 32 | 34 | 120   | 3,633        | Tinggi        |
| Kinerja SDM      | Kuantitas       | 11  | 7  | 31 | 24 | 47 | 120   | 3,742        | Tinggi        |
| Kinerja SDM      | Ketepatan waktu | 10  | 7  | 37 | 33 | 33 | 120   | 3,6          | Sedang        |
| Kinerja SDM      | Efektifitas     | 9   | 7  | 38 | 33 | 33 | 120   | 3,617        | Tinggi        |
| Kinerja SDM      | Kemandirian     | 7   | 7  | 39 | 38 | 29 | 120   | 3,625        | Tinggi        |
| <b>Rata-rata</b> |                 |     |    |    |    |    |       | <b>3,643</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3,643 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai Kinerja SDM masuk dalam kategori tinggi yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai Kinerja SDM. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi untuk lebih fokus memperhatikan indikator Kinerja SDM agar mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dari sebelumnya.

kuantitas menjadi indikator tertinggi dalam kinerja SDM Satlantas Polres Metro Tangerang Kota dengan nilai rata-rata 3,742. Hal ini menunjukkan bahwa petugas mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang signifikan, yang mungkin disebabkan oleh tingginya motivasi kerja dan sistem pembagian tugas yang efisien. Dalam konteks kepolisian lalu lintas, volume pekerjaan seperti pengelolaan dokumen, penindakan pelanggaran, dan pelayanan masyarakat

mebutuhkan produktivitas tinggi, sehingga indikator kuantitas menonjol dibandingkan yang lain.

Sebaliknya, tepat waktu memperoleh nilai terendah, yakni 3,6, yang masuk dalam kategori sedang. Kemungkinan ini disebabkan oleh hambatan operasional, seperti situasi lalu lintas yang dinamis, faktor eksternal yang tidak terduga (cuaca, kejadian kecelakaan), atau kompleksitas dalam proses pengambilan keputusan di lapangan. Meskipun petugas tidak mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah besar, tekanan situasi kerja yang seringkali tidak dapat diprediksi dapat mempengaruhi ketepatan waktu penyelesaian tugas. Kendala ini menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan dalam waktu manajemen dan penanganan situasi yang mendesak.

#### 4.1.5 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Statistik deskriptif Kepuasan Kerja akan menggambarkan penilaian kinerja anggota di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota. Tanggapan dari responden mengenai Kepuasan Kerja di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 4 4 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel Kepuasan Kerja**

| Kode             | Indikator             | STS | TS | N  | S  | SS | Total | Mean         | Kriteria      |
|------------------|-----------------------|-----|----|----|----|----|-------|--------------|---------------|
| z.1.1            | Atasan                | 6   | 9  | 34 | 37 | 34 | 120   | 3,7          | Tinggi        |
| z.1.2            | Pekerjaan Itu Sendiri | 4   | 10 | 39 | 37 | 30 | 120   | 3,658        | Tinggi        |
| z.1.3            | Gaji                  | 10  | 7  | 34 | 34 | 35 | 120   | 3,642        | Tinggi        |
| z.1.4            | Kesempatan Promosi    | 7   | 9  | 31 | 33 | 40 | 120   | 3,75         | Tinggi        |
| z.1.5            | Rekan Kerja           | 10  | 5  | 39 | 37 | 29 | 120   | 3,583        | Sedang        |
| <b>Rata-rata</b> |                       |     |    |    |    |    |       | <b>3,666</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber: Data primer diolah 2024

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3,666 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai Kepuasan kerja masuk dalam kategori tinggi yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai kepuasan Kerja. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi untuk lebih fokus memperhatikan indikator Kepuasan Kerja agar mengoptimalkan kinerja anggota yang ada di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota.

Kepuasan kerja di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota, kesempatan promosi mencatat nilai tertinggi dengan rata-rata skor 3,75. Hal ini menunjukkan bahwa para anggota merasa adanya peluang untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau jabatan yang lebih baik dan cukup memuaskan. Kemungkinan besar, kesempatan promosi dianggap penting karena berhubungan langsung dengan pengembangan karier dan penghargaan terhadap kinerja individu. Dengan adanya peluang promosi yang jelas, anggota dapat merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik, karena mereka melihat jalur karir yang terbuka dan adil.

Sebaliknya, rekan kerja menjadi indikator dengan skor terendah, yaitu rata-rata 3,583, meskipun masih berada dalam kategori "sedang". Rendahnya skor ini bisa disebabkan oleh dinamika hubungan interpersonal yang kurang optimal, seperti adanya perbedaan cara kerja, konflik, atau kurangnya dukungan tim. Hal ini mungkin menimbulkan perasaan kurang nyaman atau kurang harmonis dalam bekerja sama, sehingga berdampak pada kepuasan kerja secara keseluruhan. Oleh

karena itu, meskipun skor ini tidak terlalu rendah, masih ada ruang untuk meningkatkan hubungan antar rekan kerja agar menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)

#### a. Uji Convergent Validity

Pengujian validitas diterapkan pada semua item pertanyaan di setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas mencakup *convergent validity*, dan *discriminant validity*

**Tabel 4 5 Uji Convergent Validity**

| Kode                          | Variabel  | Nilai Outer Loading | T-statistik | Keterangan |
|-------------------------------|---|---------------------|-------------|------------|
| Kepemimpinan Transformasional |   |                     |             |            |
| X.1.1                         | Teladan yang baik (Idealized Influence)           | 0,791               | 20,219      | Valid      |
| X.1.2                         | Inspirasional (Inspirational Motivation)          | 0,792               | 21,122      | Valid      |
| X.1.3                         | Stimulasi Intelektual (Intelektual Stimulation)   | 0,813               | 23,879      | Valid      |
| X.1.4                         | Perhatian Individu (Individualized Consideration) | 0,780               | 18,982      | Valid      |
| Motivasi                      |   |                     |             |            |
| x.2.1                         | Tanggung Jawab                                    | 0,796               | 22,423      | Valid      |
| x.2.2                         | Prestasi Kerja                                    | 0,754               | 16,102      | Valid      |
| x.2.3                         | Peluang Untuk Maju                                | 0,802               | 21,477      | Valid      |
| x.2.4                         | Pengakuan Atas Kinerja                            | 0,755               | 16,928      | Valid      |
| x.2.5                         | Pekerjaan yang menantang                          | 0,806               | 23,180      | Valid      |
| Kinerja SDM                   |   |                     |             |            |
| y.1.1                         | Kualitas Kerja                                    | 0,764               | 18,394      | Valid      |
| y.1.2                         | Kuantitas   | 0,825               | 24,371      | Valid      |

|                |                       |       |        |       |
|----------------|-----------------------|-------|--------|-------|
| y.1.3          | Ketepatan waktu       | 0,794 | 19,735 | Valid |
| y.1.4          | Efektifitas           | 0,824 | 24,604 | Valid |
| y.1.5          | Kemandirian           | 0,754 | 15,972 | Valid |
| Kepuasan Kerja |                       |       |        |       |
| z.1.1          | Atasan                | 0,745 | 15,920 | Valid |
| z.1.2          | Pekerjaan Itu Sendiri | 0,745 | 15,412 | Valid |
| z.1.3          | Gaji                  | 0,806 | 23,593 | Valid |
| z.1.4          | Kesempatan Promosi    | 0,814 | 22,571 | Valid |
| z.1.5          | Rekan Kerja           | 0,817 | 22,409 | Valid |

Sumber: data output PLS 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 4.6 pada masing-masing instrument variabel menunjukkan bahwa semua indikator variabel diketahui valid, karena nilai loading lebih besar dari 0,5, sehingga indikator tersebut memenuhi kelayakan untuk dilakukan penelitian dan dikatakan valid.

#### b. Discriminant Validity

**Tabel 4 6 Uji Discriminant Validity**

| <i>Variabel</i>               | <i>Avarange Variance Extracted (AVE)</i> | <i>Sign off</i> |
|-------------------------------|--|-----------------|
| Kepemimpinan Transformasional | 0,631                                    | 0,5             |
| Motivasi                      | 0,613                                    | 0,5             |
| Kinerja SDM                   | 0,628                                    | 0,5             |
| Kepuasan Kerja                | 0,618                                    | 0,5             |

Sumber: hasil olahdata PLS 2024

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* disimpulkan bahwa akar (AVE) konstruk pada masing-masing variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja SDM, Kepuasan Kerja anggota menunjukkan nilai AVE telah melebihi ketentuan sebesar 0.5.

#### c. Composite Reliability

Nilai composite reliability dalam PLS digunakan untuk mengukur konsistensi dari blok indikator dalam model pengukuran reflektif. Nilai composite reliability yang tinggi menunjukkan konsistensi yang tinggi dari blok indikator dalam mengukur konstruk. Untuk melakukan uji reliabilitas pada instrumen pengumpul data melalui menu Algorithm Report dengan melihat nilai Quality Criteria Composite kompetensi profesionalite Reliability  $\geq$  dari 0,70. Dengan demikian instrumen yang sedang diujicobakan dapat dinyatakan reliabel, artinya sebagai sebuah alat pengukuran, instrumen tersebut dapat mengukur secara konsisten

**Tabel 4 7 Uji Composite Reliability**

| <i>Variabel</i>               | <i>Composite Reliability</i> | <i>Sign off</i> | <b>Kesimpulan</b> |
|-------------------------------|------------------------------|-----------------|-------------------|
| Kepemimpinan Transformasional | 0,872                        | 0,7             | Reliable          |
| Motivasi                      | 0,888                        | 0,7             | Reliable          |
| Kinerja SDM                   | 0,894                        | 0,7             | Reliable          |
| Kepuasan Kerja                | 0,890                        | 0,7             | Reliable          |

Sumber: hasil olah data PLS 2024

Hasil pengujian nilai *Composite Reliability* menunjukkan bahwa seluruh nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel penelitian telah melebihi dari nilai standarisasi sebesar 0,70, sehingga pengujian pada variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja SDM, Kepuasan Kerja dapat dipercaya atau diandalkan untuk mengungkapkan data yang sebenarnya dari suatu obyek.

#### **4.2.2 Hasil Inner Model**

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap

variabel laten dependen (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan Teknik *structural equation model* (SEM) dengan menggunakan metode *Partial Least Square* yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja SDM, Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4 8 Hasil Analisis Jalur Partial Least Square**

| <i>Kode</i> | <i>Variabel</i>                                | <i>Original sample estimate</i> | <i>Mean of subsamples</i> | <i>Standart deviation</i> | <i>T-statistic</i> | <i>P Values</i> | <i>Hasil</i> |
|-------------|--|---------------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------|-----------------|--------------|
| X1->Y1      | Kepemimpinan Transformasional > Kinerja SDM    | 0,301                           | 0,301                     | 0,081                     | 3,726              | 0,000           | Signifikan   |
| X2 -> Y1    | Motivasi > Kinerja SDM                         | 0,269                           | 0,268                     | 0,084                     | 3,196              | 0,001           | Signifikan   |
| X1 -> Z1    | Kepemimpinan Transformasional > Kepuasan Kerja | 0,364                           | 0,344                     | 0,079                     | 4,403              | 0,000           | Signifikan   |
| X2 -> Z1    | Motivasi > Kepuasan Kerja                      | 0,555                           | 0,554                     | 0,075                     | 7,418              | 0,000           | Signifikan   |
| Z1 -> Y1    | Kepuasan Kerja > Kinerja SDM                   | 0,384                           | 0,384                     | 0,074                     | 5,207              | 0,000           | Signifikan   |

Sumber: Data olahan PLS 2024

Hasil analisis jalur antar variabel penelitian dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel Kinerja SDM Positif Signifikan, dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki keterkaitan dalam Kinerja SDM atau terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM, sehingga kenaikan Kepemimpinan Transformasional dapat meningkatkan Kinerja SDM pada suatu instansi.

2. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja SDM mempunyai pengaruh positif signifikan dengan nilai probabilitas sebesar  $0.001 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi maka dapat meningkatkan Kinerja SDM Satlantas Polres Metro Tangerang Kota.
3. Pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan dengan nilai probabilitas sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas Kepemimpinan Transformasional maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja anggota Satlantas Polres Metro Tangerang Kota.
4. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan dengan nilai probabilitas sebesar  $0.000 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja anggota Satlantas Polres Metro Tangerang Kota.
5. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM mempunyai pengaruh signifikan dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka berkaitan dengan Kinerja SDM anggota Satlantas Polres Metro Tangerang Kota.

#### **4.2.3 Indirect Effect**

Setelah melakukan uji model pengukuran, dilakukan uji model struktural. Pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria yang pertama adalah t-statistics atau nilai kritis, di

mana hipotesis diterima apabila hipotesis memiliki nilai kritis (T-Statistics) lebih dari 1.972. kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima

**Tabel 4.9. Hasil Indirect Effect**

| Hubungan Variabel   | T-statistic | P Value | Kesimpulan |
|---|-------------|---------|------------|
| Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM melalui Kepuasan Kerja | 3,225       | 0,001   | Mendukung  |
| Motivasi terhadap Kinerja SDM melalui Kepuasan Kerja                      | 4,351       | 0,000   | Mendukung  |

Sumber: Data primer yang diolah 2024

#### 4.2.4 Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian hipotesis ini akan dijelaskan ketertarikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, seperti dijelaskan pada hasil berikut:

##### 1) Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kinerja SDM

Hasil pengujian Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM diperoleh nilai T statistiknya sebesar  $3,726 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 1,96$  dengan nilai p value sebesar 0,000. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis pertama Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM dapat diterima.

## **2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja SDM**

Hasil pengujian Motivasi terhadap Kinerja SDM diperoleh nilai T statistiknya sebesar  $3,196 >$  nilai t tabel = 1,96 dengan nilai p value sebesar 0,001. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja SDM. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis kedua sehingga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM dapat diterima.

## **3) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap**

### **Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai T statistiknya sebesar  $4,403 >$  nilai t tabel = 1,96 dengan nilai p value sebesar 0.000. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis ketiga sehingga kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.

## **4) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM**

Hasil pengujian Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM diperoleh nilai T statistiknya sebesar  $5,207 >$  nilai t tabel = 1,96 dengan nilai p value sebesar 0.000. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis keempat sehingga

disiplin Kepuasan Kerja pengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM dapat diterima.

#### 4.2.5 R Square

**Tabel 4 10 Rangkuman Hasil R Square**

| No | Keterangan   | R Square |
|----|--|----------|
| 1  | Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap kepuasan kerja | 0,748    |
| 2  | Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap kinerja SDM    | 0,806    |

Sumber: data primer diolah 2024

Nilai R Square kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh sebesar 0.748, artinya bahwa besarnya prosentase variabel Kepuasan Kerja mampu dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi sebesar 74,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan untuk variabel kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja SDM diperoleh nilai R square 0.806, artinya besarnya prosentase Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi mampu dijelaskan sebesar 80,6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4.3 Pembahasan:

#### 4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM

Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Indikator yang paling dominan dalam pengaruh kepemimpinan transformasional adalah aspek Intelektual Stimulation, yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk

mendorong kreativitas dan inovasi dalam tim. Ketika pemimpin mampu memberikan tantangan intelektual dan memotivasi bawahannya untuk berpikir secara kreatif, hal ini secara langsung meningkatkan kualitas kerja, efektivitas, serta kuantitas dari kinerja SDM. Selain itu, pemimpin yang menampilkan Idealized Influence dan Inspirational Motivation juga berperan penting dalam menciptakan atmosfer kerja yang mendukung produktivitas dan kinerja yang lebih baik.

Pemimpin yang transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat dan keterlibatan emosional, yang meningkatkan komitmen dan motivasi individu untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini mengarah pada peningkatan kinerja SDM, yang tercermin dalam kualitas kerja yang lebih baik, ketepatan waktu, serta peningkatan kemandirian di tempat kerja. Ketika pemimpin memberikan teladan yang baik dan mendorong rasa percaya diri, maka hasilnya adalah pencapaian tujuan organisasi yang lebih efisien dan efektif.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saharudin. dkk. 2022) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Kepemimpinan Transformasional secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Marlius. D. & Melaguci. A. 2024) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional

Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja SDM. Seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan terhadap mereka.

#### **4.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja SDM**

Motivasi juga terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja SDM, dengan indikator yang paling berpengaruh adalah Pekerjaan yang Menantang dan Pengakuan atas Kinerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat muncul dari adanya tantangan yang membuat individu merasa terinspirasi untuk memberikan hasil terbaik mereka. Pekerjaan yang menantang menciptakan rasa pencapaian pribadi yang meningkatkan kualitas output kerja. Selain itu, pengakuan terhadap kinerja juga memiliki pengaruh yang besar, karena memberikan penghargaan dan penghargaan kepada individu atas kontribusinya akan memacu mereka untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas kerja.

Dengan adanya motivasi yang kuat, baik dalam bentuk tantangan maupun penghargaan, SDM cenderung lebih produktif dan terlibat dalam tugas mereka. Individu yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang lebih cenderung untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari sisi kuantitas maupun waktu yang tepat. Hal ini menciptakan hubungan yang erat antara tingkat motivasi yang diterima oleh karyawan dengan peningkatan kinerja yang dicapai oleh mereka, mendukung hasil yang optimal bagi organisasi.

Demikian pula studi Pratama & Riana (2022) mendapati bahwasanya motivasi memengaruhi substansial bagi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi yang kuat dapat mendorong mereka untuk mengerjakan tugas kerja secara maksimal. Hasil kajian oleh FoEh dan Papote (2021) memperjelas bila motivasi kerja berpengaruh pada kinerja anggota Ditlantas Polda NTT. Oleh karena itu, kinerja anggota Ditlantas Polda NTT akan meningkat jika motivasi kerja mereka meningkat.

Lain halnya dengan penelitian (Aulia Umar Hatifah, Titi Fatmawati, Eddy Setyanto, 2023) Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja anggota dan penelitian yang dilakukan oleh (Sihombing dkk, 2024) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba.

#### **4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja**

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan indikator yang paling dominan yaitu Kesempatan Promosi dan Pekerjaan Itu Sendiri. Pemimpin yang transformasional dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung pengembangan karir, sehingga kesempatan untuk mendapatkan promosi lebih terbuka bagi karyawan yang berprestasi. Hal ini memberikan kepuasan kerja yang tinggi, karena karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan naik jabatan dalam organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang baik juga menciptakan rasa

kebanggaan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, meningkatkan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.

Pemimpin yang memberikan perhatian pada pengembangan individu, dan memberikan tantangan yang menstimulasi mereka untuk tumbuh, akan meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa didukung dalam pemeliharaan cenderung merasa lebih dihargai dan terhubung dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional memfasilitasi penciptaan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja, memberikan dampak positif pada tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Sulistyawati et al., 2022) yang menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sikap seorang pemimpin dalam membawa perubahan dapat memberikan rasa aman pada karyawan disekitarnya dan meningkatkan semangat kerja. Selain itu, penelitian dari (Thoni Setyo Prabowo et al., 2018) juga menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan Transformasional memiliki peran yang sangat penting meningkatkan kepuasan kerja. Secara teoritis, kepemimpinan Transformasional mempunyai peran untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Lain halnya dengan penelitian studi yang dilakukan oleh (Prayekti & Pangestu, 2022; Siregara, Ardi, & Berlianto, 2023) yang menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini mengartikan bahwa masih ada faktor-faktor lain diluar topik penelitian ini yang lebih berdampak untuk menghasilkan peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, oleh karna itu perusahaan harus memperhatikan dan mencari faktor lain selain kepemimpinan transformasional yang akan diterapkan dalam perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

#### **4.3.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi juga terbukti menjadi faktor kunci dalam mempengaruhi kepuasan kerja, dengan indikator utama seperti Pengakuan atas Kinerja dan Peluang untuk Maju. Ketika karyawan diberikan penghargaan atas prestasi mereka, mereka merasa termotivasi dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Pengakuan tersebut memberikan dampak langsung terhadap kepuasan kerja, karena karyawan merasa ada apresiasi terhadap usaha yang mereka lakukan. Selain itu, adanya peluang untuk maju juga memberikan rasa optimisme dan harapan bagi karyawan untuk berkembang lebih jauh dalam karir mereka, yang tentunya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Karyawan yang merasa diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan posisi mereka dalam organisasi akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Motivasi yang datang dari pengakuan dan peluang pengembangan menciptakan rasa yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini akan

berdampak pada perasaan positif dalam menjalani tugas sehari-hari dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mubarqah & Yusuf, 2020) menemukan bukti empiris bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Rahayu (2020) menemukan bahwa motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pamungkas (2021) Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial terhadap kepuasan kerja.

#### **4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM**

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), dengan indikator utama yang paling berpengaruh adalah Gaji dan Kesempatan Promosi. Karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterima akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Kepuasan terhadap kompensasi ini menciptakan rasa adil dan dihargai, yang secara langsung meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Selain itu, adanya kesempatan promosi memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih keras, karena mereka merasa ada jalur yang jelas untuk berkembang dalam karir mereka.

Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan suasana kerja yang positif, yang pada harmonisasi mempengaruhi produktivitas individu dalam organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan berusaha mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan ini mengarah pada peningkatan efektivitas, ketepatan waktu, serta kemandirian dalam bekerja, yang pada akhirnya mendukung kinerja SDM yang lebih optimal. Dengan demikian, hubungan yang erat antara kepuasan kerja dan kinerja SDM sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sukses.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajri et al., (2022) tentang Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini harus memberikan jenjang karir yang pasti untuk karyawan diperusahan sehingga tidak menimbulkan sikap pesimistis terhadap karyawan dengan ketidakpastian jenjang karir di perusahaan. Jika masalah ini terus menerus diabaikan maka akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja mereka, dan keinginan untuk mengundurkan diri.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Azhari & Supriyatin, (2020) tentang kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bahwa setiap karyawan akan memiliki Tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka akan semakin tinggi Tingkat kinerja karyawan, dan sebaliknya.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja SDM di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota. Para pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, seperti memberikan visi yang jelas, memberdayakan anggota, serta menginspirasi dan memberikan dukungan emosional kepada personel, dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi. Indikator tertinggi adalah Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation). Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam mendorong anggota untuk berpikir kreatif dan inovatif serta memberikan solusi atas berbagai permasalahan operasional menjadi aspek yang paling menonjol dalam mendukung gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja Satlantas Polres Metro Tangerang Kota. Indikator ini menonjol karena dalam organisasi kepolisian, khususnya Satlantas, sering menangani masalah kompleks yang memerlukan solusi kreatif dan inovatif. Pimpinan yang mampu mendorong anggotanya untuk berpikir kritis dan menawarkan pendekatan baru terhadap masalah operasional menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional. Hal ini meningkatkan kepercayaan

anggota pada kepemimpinan dan memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih baik.

2. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM di Polres Metro Tangerang Kota. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi yang efektif dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja aparat kepolisian di wilayah tersebut. Penelitian ini mengonfirmasi temuan-temuan sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara motivasi dan kinerja dalam berbagai sektor. Indikator tertinggi adalah Pekerjaan yang Menantang. Hal ini mengindikasikan bahwa tantangan dalam pekerjaan menjadi pendorong utama bagi anggota untuk meningkatkan motivasi mereka, karena pekerjaan yang menantang dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi. Pekerjaan di Satlantas cenderung dinamis dan menuntut kemampuan menghadapi berbagai situasi di lapangan, seperti pengelolaan lalu lintas, penegakan hukum, hingga kegiatan preventif. Tantangan dalam pekerjaan ini dapat menjadi sumber motivasi karena memberikan peluang bagi anggota untuk menunjukkan keterampilan, mengasah keterampilan, dan meraih penghargaan atas prestasinya. Pekerjaan yang menantang juga menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja SDM. Indikator tertinggi adalah Rekan Kerja. Hal ini menegaskan bahwa hubungan antar rekan kerja yang

baik memiliki pengaruh paling signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja anggota, karena kolaborasi dan dukungan antar rekan meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja hal ini mendorong untuk meningkatnya kinerja SDM. Di lingkungan kerja kepolisian yang sering menuntut kerja sama tim, hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi sangat penting. Rekan kerja yang suportif menciptakan suasana kerja yang nyaman, mengurangi stres, dan meningkatkan semangat. Dalam konteks Satlantas, keberhasilan operasional sangat bergantung pada koordinasi antar anggota. Oleh karena itu, hubungan positif dengan rekan kerja memberikan kontribusi besar pada kepuasan kerja anggota.

4. Hasil analisis ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di Polres Metro Tangerang Kota. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi anggota dapat menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka. Motivasi yang efektif dapat tercipta melalui berbagai kebijakan, seperti pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, serta pemberian tantangan yang sesuai dengan kemampuan individu.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM di Polres Metro Tangerang Kota. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja anggota, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang adil, dan

memastikan adanya kesempatan untuk pengembangan diri, kinerja individu dapat ditingkatkan.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh instansi Kepolisian Polres Metro Tangerang Kota adalah sebagai berikut:

1. Polres Metro Tangerang Kota diharapkan dapat mengembangkan dan menerapkan lebih banyak program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan transformasional di kalangan pimpinan dan perwira. Kepemimpinan yang lebih inklusif, yang tidak hanya mengandalkan instruksi tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan anggota, dapat memperkuat komitmen dan kinerja SDM.
2. Untuk meningkatkan kinerja SDM di Polres Metro Tangerang Kota, disarankan untuk fokus pada peningkatan motivasi dengan cara-cara yang dapat memperbaiki faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Pemberian pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan serta penghargaan bagi pencapaian kinerja yang baik dapat memperkuat motivasi. Selain itu, pendekatan manajerial yang lebih humanis dan berbasis pada pengakuan terhadap pencapaian individu juga perlu ditingkatkan.
3. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di Satlanas Polres Metro Tangerang Kota. Kepemimpinan yang inspiratif, komunikatif, dan mendukung pengembangan anggota dapat meningkatkan rasa puas dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan

kepuasan kerja, Satlantas Polres Metro Tangerang Kota perlu lebih menekankan pada gaya kepemimpinan transformasional dalam interaksi sehari-hari dengan anggota.

4. Polres Metro Tangerang Kota harus terus memperhatikan faktor-faktor motivasional yang dapat meningkatkan kepuasan kerja anggotanya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan pelatihan yang mendalam terkait peningkatan motivasi diri, memberikan peluang pengembangan karir yang jelas, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung penghargaan terhadap pencapaian individu.
5. Polres Metro Tangerang Kota harus lebih fokus pada kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti menyediakan pelatihan profesional, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan anggota, serta memperhatikan kesejahteraan fisik dan psikologis anggota. Selain itu, untuk menjaga kinerja yang berkelanjutan, pimpinan di Polres perlu memberikan umpan balik yang konstruktif dan menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi serta pemberian penghargaan terhadap prestasi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah ukuran sampel yang digunakan relatif kecil dan pengambilan sampel hanya dilakukan di satu Satker yaitu Satlantas Polres Metro Tangerang Kota saja sehingga mungkin menyebabkan hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasi. Kemudian penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yakni Good Governance, disiplin kerja, motivasi

spiritual sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga peneliti menyarankan untuk dapat ditambahkan faktor-faktor lain diluar faktor yang ada pada penelitian ini yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

#### 5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, pelatihan, kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan sebagainya untuk menunjang hasil penelitian yang lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Kholifah, A. N., & Fadli, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance terhadap Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318.
- Ndolu. L. J., Niha. S. S., & Manafe .A .H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). e-ISSN: 2686-5238, p-ISSN 2686-4916
- Baihaqi. I. & Saifudin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Intervening. *JIMEBIS – Volume 2 Nomor 1 Mei 2021 | 10*. P-ISSN 2746-489X.E-ISSN 2774-5864
- Djuraidi. A. & Laily. N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. 13 (1) (2020) 1-13 *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>

- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 136– 142.
- Kusuma, I. B. K. D. J. D., & Widhiyani, N. L. S. (2023). Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Se-Provinsi Bali. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 457–475. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.7615>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Priansa, D.J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Kuirniawan, I. S., & Riantobi, A. P. (2022). Peingaruh Motivasi Keirja Intrinsik, Disiplin Keirja dan Kompeinsasi Teirhadap Keipuiasan Keirja Karyawan KSP Kopeirasi Kreidit Guirui Keiluibagolit Kabuipatein Floreis Timuir. *J-MAS (Juirnal Manajeimein Dan Sains)*, 7(2), 1188. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.543>
- Imam, H., & Rismawati, R. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Rizky. H & Purnama. H. Y. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT FINACCEL TEKNOLOGI INDONESIA. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi 2986-609X* (2023), 1 (1): 309–323.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Potawari, I. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penegakan Hukum Fungsi Lalulintas. *Jurnal Ilmu Kepolisian*. Vol 14 No 1 Hal 38 – 48.
- Fikri, E., Eliyusnadi, & Setiawan, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening di Polres Kerinci. *Administrasi Nusantra Mahasiswa*, 2(1).

- Mangkunegara A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Akbarturrahman. 2020. "Strategik Penilaian Kinerja Guru Di Masa Pandemi (Studi Kasus Di MA Midanutta'lim)." *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 142–51.
- Saharuddin. Amang. B. & Husain. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia POLDA Sulsel. <http://journal.lldikti9.id/Ekonomika> Vol 6, No, 2, Agustus 2022, pp 210-230 p-ISSN:2088-9003 dan e-ISSN: 2685-6891
- Marlius. D. & Melaguci. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. Vol. 17, No. 2, Agustus 2024 p-ISSN: 2087-040X DOI Issue: 10.46306/jbbe.v17i2 e-ISSN: 2721-7213.
- Westika. V. Komarudin & Tanjung. R. (2023). Analysis Of Job Satisfaction, Workload, Work Stress, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*. Vol. 3No.4, Desember 2023(407-418) ISSN: 2828-7975.
- Effendi, M & Yusuf, M (2024) Pengaruhkepemimpinantransformasionaldan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Alwi Assegaf. Vol. 29, No. 1, April 2024.
- Paweragi, M. Amang, B & Nurfadilah (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. Volume 6 Issue 1 (2023) Pages 468 - 476 SEIKO : Journal of Management & Business ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online).
- Fidiastuti, N. &. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Puskesmas Kalibawang, Kabupaten Kulon Progo). *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 5, 17–31.
- Wibawa, C. &. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bali Rani Hotel.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. *Post Indonesia di Manado. Productivity*, 2(2), 119–123.
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, S., & Sairin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. *Indonesia*

Applicad. JIIP -Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(1), 369–373.  
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>

