

MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol. 2 No. 4 ISSN 2615-2142

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KUALITAS SDM TERHADAP KINERJA PERSONEL SATUAN LALU LINTAS POLRES PAMEKASAN

Muamar Amin

mank.sarah@gmail.com

Nugroho Mawardi Wibowo

Muninghar

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted at the Pamekasan Regional Police Station. with a total sample of 85 people. The objectives of this study are 1) To describe how the transformational leadership, work motivation, and quality of human resources on the performance, 2) To find out and analyze whether transformational leadership, work motivation and quality of human resources simultaneously have a significant influence on the performance, 3) To find out and analyze whether transformational leadership, work motivation and quality of human resources partially have a significant influence on the performance. Analysis of data using SPSS. The results of the study show that 1). Simultaneously, transformational leadership, work motivation, HR quality have a very significant effect on personnel performance 2). Partially, transformational leadership, work motivation and quality of human resources have a significant effect on the performance.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Motivation, The quality of human resources and the performance of Personnel.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Polisi Daerah Pamekasan. dengan total sampel 85 orang. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menggambarkan bagaimana kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas sumber daya manusia secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara bersamaan, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kualitas SDM memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja, 2) Secara parsial, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kualitas sumber daya manusia dan kinerja Personel.*

PENDAHULUAN

Organisasi saat ini membutuhkan para pemimpin yang mampu mendelegasikan wewenangnya sehingga bawahan/pegawai diberdayakan secara maksimal yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja Pada Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan yang dipimpin oleh Kapolres, juga berfungsi sebagai pimpinan akan selalu bekerja dan mempengaruhi kinerja para bawahannya. Juga berperan efektif untuk menggerakkan individu-individu agar berperilaku searah pencapaian tujuan organisasi, melalui proses mempengaruhi, pengarahan dan pemotivasian. Kepemimpinan yang efektif mendorong lahirnya sikap positif individu, baik dalam bentuk perilaku, kerja sehari-hari maupun upaya individu sebagai pegawai untuk bekerja lebih baik dan mempunyai kinerja yang semakin meningkat.

Upaya peningkatan kinerja pegawai bisa dilakukan dengan berbagai cara melalui gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Conger, (2015:131). Menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mengubah orang biasa untuk melakukan hal-hal yang luar biasa. Legitimasi power pribadi melibatkan hubungan khusus diantara mereka dengan dasar kepercayaan, penghargaan dan pengakuan kompetensi. Karena itu, transformasional leader, selain berperan secara visioner, motivator, coach, dan mentor juga sebagai orang bijak yang tegas dan berwibawa.

Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan sebagai salah satu organisasi di bawah naungan Polres Pamekasan yang

mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas penertiban lalu lintas di jalan, untuk melaksanakan tugas tersebut, diperlukan sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai, yang handal, mempunyai kinerja yang baik, dan berkualitas. Oleh karena itu peningkatan kualitas SDM harus selalu ditingkatkan.

Salah satu faktor penentu keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan mutu suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya. Penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, integrated, interrelated dan unity. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia (pegawai) yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan sumber kualitas SDM dan kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi. Kemampuannya ini terus diasah dari waktu ke waktu dan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi

pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen.

Kinerja personal dapat menghasilkan kinerja yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja personal yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan sebagai unsur utama organisasi yang merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup organisasi saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan proses penggerak utama bagi setiap organisasi untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja organisasi. Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka organisasi dapat memberikan dukungan baik melalui kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM serta faktor-faktor lainnya. Kualitas sumber daya manusia yang baik yaitu yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang

sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah kinerja individu menjadi jaminan bagi organisasi mampu menjawab setiap tantangan perubahan pada masa yang akan datang. Upaya menjawab setiap tantangan perubahan organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, terlatih dan terampil. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan dengan berbagai upaya oleh manajemen atau organisasi misalkan melalui pelatihan, pendidikan dan bimbingan bagi pegawai.

Bertolak dari uraian sebelumnya dan berbagai pijakan landasan teori, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan”.

TINJAUAN TEORETIS

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah ilmu dan seni untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara membangun kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, hormat dan bekerja sama dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan. Pemimpin itu sendiri berarti orang yang memimpin, orang yang memegang tangan sambil berjalan untuk menuntun, menunjukkan jalan orang yang dibimbing, orang yang menunjukkan jalan dalam arti kiasan, orang yang melatih, mendidik, mengajari agar akhirnya dapat mengerjakan sendiri. Sutisna (dalam Danim, 2016:204) mengemukakan bahwa: Kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan,

dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerjasama ke arah tercapainya tujuan.

Kepemimpinan sebagai sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi diantara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan). Pengaruh (*influence*) dalam hal ini berarti hubungan diantara pemimpin dan pengikut sehingga bukan sesuatu yang pasif, tetapi merupakan suatu hubungan timbal balik dan tanpa paksaan (Safaria, 2014:6).

Pemimpin mempengaruhi bawahannya, demikian sebaliknya. Orang-orang yang terlibat dalam hubungan tersebut menginginkan sebuah perubahan sehingga pemimpin diharapkan mampu menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi dan bukan mempertahankan status quo. Selanjutnya, perubahan tersebut bukan merupakan sesuatu yang diinginkan pemimpin, tetapi lebih pada tujuan (*purpose*) yang diinginkan dan dimiliki bersama. Tujuan tersebut merupakan sesuatu yang diinginkan, yang diharapkan, yang harus dicapai di masa depan sehingga tujuan ini menjadi motivasi utama visi dan misi organisasi. Pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai perubahan berupa hasil yang diinginkan bersama. Kepemimpinan merupakan aktivitas orang-orang, yang terjadi di antara orang-orang, dan bukan sesuatu yang dilakukan untuk orang-orang sehingga kepemimpinan melibatkan

pengikut (*followers*). Proses kepemimpinan juga melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan demikian, baik pemimpin ataupun pengikut mengambil tanggung jawab pribadi (*personal responsibility*) untuk mencapai tujuan bersama tersebut.

Keberadaan pemimpin memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Peran seorang pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan (*direct setter*), agen perubahan (*change agent*), negosiator (*spokes person*), dan sebagai pembina (*coach*). Studi tentang kepemimpinan dilakukan melalui berbagai cara, tergantung dari metodologi yang dipilih oleh peneliti dan definisi kepemimpinan. Sebagian besar penelitian kepemimpinan meliputi pendekatan ciri-ciri pemimpin (*traits approach*), perilaku pemimpin (*behavior approach*), pengaruh-kekuasaan (*power-influence approach*) dan pendekatan situasional (*situational approach*). Kebanyakan teori terbaru dari kepemimpinan amat terpengaruh oleh James McGregor Burns (dalam Yukl, 2015:2). Burns membedakan antara kepemimpinan yang melakukan transformasi dengan kepemimpinan transaksional. Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan

sebelumnya. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun (Bass dalam Yukl, 2015:4). Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.

Robbins (2014:93) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin dalam memimpin dan mengatur pegawai dibawahnya secara efektif sehingga mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan perluasan dari kepemimpinan kharismatik, pemimpin yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapan, dalam hal ini para bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat kepada pimpinannya. Sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan mereka. Bahkan tidak jarang melampaui apa yang mereka perkirakan dapat mereka lakukan. Model kepemimpinan yang berkembang pesat dalam dekade terakhir ini didasarkan lebih pada upaya pemimpin untuk mengubah berbagai nilai, keyakinan dan kebutuhan para bawahan Tjiptono (2013:79).

Kepemimpinan transformasional dapat di definisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi dan diyakini bahwa kepemimpinan ini mengarah kinerja supervisor dalam organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan (Locke, 2013:67). Kepemimpinan

transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin transformasional merupakan:

1. Pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan setrategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.
2. Memiliki kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya.
3. Mempertinggi pemenuhan kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi.
4. Melibatkan perubahan dalam organisasi.
5. Memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran "tingkat tinggi" melampaui kepentingan pribadinya.

Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2013:1) motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut As'ad (2012:45) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Sedangkan menurut Robbins (2014:166) motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan yang fokusnya dipersempit. Menurut Martoyo (2013) motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual.

Singodimejo (2014:89) menjelaskan bahwa istilah motivasi bermula dari kata *movere* (bahasa latin) yang sama dengan *to move* (Bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Namun menterjemahkan motivasi dengan *to move* dirasa belum begitu pas, karena pengertian motivasi dalam ilmu manajemen tidak demikian sederhana. Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Oleh sebab itu, motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Motivasi merupakan proses suatu proses psikologis

yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.

Motivasi adalah suatu perangsang atau dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Flippo (2011) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai, sekaligus tercapai tujuan organisasi. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dan rela tanpa dipaksa. Sebagaimana telah kita ketahui bahwa perusahaan akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan itu dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan. Seorang manajer tidak dapat melakukan pekerjaan sendirian, karena keberhasilannya amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan oleh bawahan. Dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekuarangan-kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor ratio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Oleh sebab itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi itu betul-betul menjadi

tempat sasaran. Pada hakekatnya, tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah untuk (Singodimejo, 2014:92):

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Robbins dan Judge (2015:84) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Siagian (2013:287) mengemukakan motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya, Sadili (2015:281) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan yang dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Chung dan Megginson mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan,

motivasi juga berkaitan dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan (*content theory*), teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*). Namun yang paling sering dibahas adalah teori motivasi dengan pendekatan kepuasan. Teori yang paling terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Menurut Maslow, kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Maslow (dalam Mangkunegara, 2015:63-64) mengemukakan bahwa hierarki atau tingkatan kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, dan istirahat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut sebagai kebutuhan paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok atau masyarakat, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

Dalam teori ini berpandangan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang adalah berjenjang artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan yang kedua akan muncul, demikian seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima. Kebutuhan manusia yang paling pokok terdapat pada tingkatan paling bawah yaitu "Fisiological" yang terdiri dari makan, minum, kesehatan, dan seks. Kebutuhan kedua berupa keselamatan kerja. Kebutuhan ketiga adalah kebutuhan penghargaan dan kebutuhan kelima adalah kebutuhan aktualisasi diri berupa penyelesaian pekerjaan, kemandirian dan kreatifitas suka mengembangkan diri.

Pada dasarnya motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi sikap, kebutuhan atau keinginan, persepsi dan akan keputusan yang terjadi pada diri sendiri. Motivasi sebagai faktor psikologis timbul diakibatkan oleh faktor intrinsik. Adapun faktor yang ada dalam diri sendiri dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan atau berbagai harapan. Sedangkan faktor dari luar diri seseorang dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, yaitu karena pengaruh pimpinan dan kolega. Tetapi pada dasarnya baik faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan-rangsangan.

Teori Mc. Clelland ini sangat penting dalam mempelajari motivasi, karena motivasi prestasi dapat diajarkan untuk mencapai sukses kelompok atau organisasi. Mc. Clelland menunjukkan bahwa motivasi prestasi dapat diperoleh melalui latihan dengan mengajarkan seseorang untuk berpikir dan berbuat dengan motivasi prestasi.

Dari pengertian-pengertian motivasi kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan atau asset utama yang harus dikelola dengan baik. Jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Tjuju dan Suwatno, 2014:1).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan-rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Mathis dan Jackson, 2016:3). Sedangkan menurut Hasibuan (2013:111) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa SDM yang ada dapat dimanfaatkan dengan

sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuan". Setelah arah dan strategi umum ditentukan, maka langkah berikutnya adalah merumuskan tujuan yang lebih tegas dan mengembangkan dalam bentuk rencana kerja. Tujuan tidak akan tercapai tanpa adanya sumber daya yang diperlukan, termasuk sumber daya manusia. MSDM merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan manusia, bagaimana memperolehnya dan bagaimana mengatur mereka. MSDM harus diintegrasikan secara penuh dengan proses - proses manajemen yang lain (Cushway, 2012:4-6).

SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Sedang secara lebih khusus SDM dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut: 1) SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya. 2) SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi. 3) Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, sebagai penggerak organisasi berbeda dengan sumber daya lainnya.

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek juga, yakni aspek fisik, dan aspek nonfisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber

daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan nonfisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia bila dihubungkan dengan aktivitas pembangunan ekonomi maka mempunyai arti bahwa sumber daya manusia mengandung pengertian atau mencerminkan kemampuan manusia untuk bekerja dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa (sumber daya manusia) sebagai factor produksi. Adanya kemampuan yang dimiliki oleh manusia ini maka setiap orang tentunya mempunyai kemampuan yang tidak sama. bahkan ada juga yang sama selalu tidak mempunyai kemampuan atau sangat rendah kemampuannya. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam upaya menciptakan pembangunan yang lebih mantap dan maju. Karena manusialah sebagai pelaku yang secara langsung akan memanfaatkan alam berikut isinya. Tanpa sumber daya manusia yang baik tidak mungkin suatu bangsa bisa berkembang dan mampu bersaing di tetengah-tengah percaturan ekonomi dunia internasional. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara.

Pembahasan kualitas dan sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting dalam kehidupan manusia, baik dan buruknya kehidupan manusia itu

sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, oleh sebab itu pembinaan sumber daya manusia menjadi masalah yang utama bagi kelangsungan dan perkembangan bagi suatu organisasi, karena dengan sumber daya itulah semua organisasi dapat dikembangkan seoptimal mungkin bagi peningkatan kualitas kehidupan di masa ini dan masa mendatang.

Kotler (2015:180) mendefinisikan kualitas sebagai keseluruhan ciri serta sifat barang dan jasa yang berpengaruh pada kemampuan memenuhi kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat. Sedangkan Sedarmayanti (2011:51) berpendapat bahwa kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Dapat diartikan Kualitas Sumber Daya Manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai *kompetitif - generatif - inovatif* dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creativity, dan imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya (Ndraha, 2015:12).

Berdasarkan pada berbagai teori di atas, dan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Ndraha, maka dimensi-dimensi kualitas sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah:

1. Mengutamakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas.

2. Mempunyai kemampuan bekerja dengan baik.
3. Mempunyai kemampuan berpikir dan mengambil keputusan disaat dibutuhkan.
4. Mempunyai keterampilan-keterampilan lain yang mendukung pekerjaan.

Kinerja Personel

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen atau kinerja yang baik dan juga kepemimpinan yang benar. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara personeldengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi yang akan dikelola. Menurut Prawirosentono (2014:92) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Moeheriono (2013:77) pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2013:80). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok personeltelah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2014:79) menyatakan kinerja personel sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya Mangkunegara (2014:96) menyatakan bahwa kinerja personel adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang personel dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada personel tersebut. Kinerja individual merupakan hubungan dari ketiga faktor antara lain kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*).

Menurut Preffer (2013:62) kinerja adalah kemampuan kerja atau suatu prestasi yang dicapai serta yang diperlukan. Dengan demikian kinerja dapat dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda, yang pertama adalah kinerja sebagai hasil atau output yaitu menilai kinerja melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang. Kedua adalah kinerja dilihat dari aspek prosesnya. Bagaimana prosedur-prosedur yang telah dilaluinya dan ditempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Dan dimensi lain adalah ditinjau dari aspek kontekstualnya yakni kemampuan sendiri (*personal ability*) yang dimiliki oleh seorang anggota.

Menurut Prawirosentono (2014:72) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja personel individual ataupun kemampuan dan usaha yang dicurahkan juga dukungan yang diterima anggota. Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja adalah (Mathis dan Jackson, 2016:115):

1. Kemampuan individual, komponen kemampuan individual terdiri dari bakat, minat, dan faktor kepribadian individu.
2. Usaha yang dicurahkan, komponen usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai/personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan yang berjumlah 85 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Angket Yaitu membagikan daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) kepada responden. (2) Dokumentasi merupakan data-data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian misalnya literatur maupun sumber yang berkaitan dengan kinerja personel.

Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan

dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan *koefisien alfa cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Model (SEM)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji F dan Uji t

Nilai F_{hitung} adalah sebesar 18,020 dengan nilai signifikansi sebesar 0,02 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Tabel 1
Hasil analisis uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.334	3	.445	18.020	.002 ^a
	Residual	.790	82	.025		
	Total	2.124	35			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Tabel 2
Hasil analisis uji t

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.254	.000
	Kepemimpinan Transformasional	2.621	.002
	Motivasi Kerja	3.924	.001
	Kualitas SDM	1.634	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap

kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan SPSS yang diuraikan pada bahasan sebelumnya diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kualitas SDM (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Personel (Y) Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja personel. Dari hasil penelitian di atas dapat

Berdasarkan hasil hipotesis pertama penelitian terdahulu yang dilakukan Mahfud (2013), dan Iis Yasiroh (2010) menjelaskan adanya hasil temuan penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi kerja (X_2), kualitas SDM (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, terbukti dan diterima.

Berdasarkan hasil hipotesis kedua penelitian terdahulu yang dilakukan Saniyah, (2013) dan Taufik Sundoro, (2015) motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional

(X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan (Y). Demikian pula motivasi kerja (X_2), kualitas SDM (X_3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05 . Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM, maka akan meningkatkan kinerja personel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, terbukti dan diterima.

Berdasarkan hasil hipotesis ketiga penelitian terdahulu yang dilakukan Saniyah (2013), dan Mahfud (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja personel adalah motivasi kerja. Oleh karena itu hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,628. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara

bersama-sama adalah sebesar 62,8%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 62,8% kinerja personel dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara simultan tentang kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM direspon positif oleh responden sehingga mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan.
2. Secara parsial kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM direspon positif oleh responden sehingga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan.
3. Berdasarkan dari hasil uji t tersebut, maka diketahui bahwa: motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, urutan kedua berikutnya yang memiliki nilai pengaruh berarti adalah kepemimpinan transformasional, dan yang memiliki nilai signifikan namun terendah adalah kualitas SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2012. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Aziz, Abd. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Guru Pada SMK Nazatut Thullab Desa Prajjan

- Kecamatan Camplong Kabupaten Sampang. Tesis.
- Azwar, S. 2013. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cateora, Philip, & Graham, John. 2013. Pemasaran Internasional. Jakarta: Salemba Empat.
- Cushway, B. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Elex media Komputindo.
- Danim, Sudarwan. 2016. Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin. 2011. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T., Hani. 2015. Manajemen. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S., P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler, Philip. 2015. Manajemen Pemasaran 1. Edisi Keduabelas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Locke, John. 2013. *Two Treatises of Government*. New Edition, London: Everyman.
- Luthans, Fred. 2016. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mahfud, 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada CV. Merdi Alam Sakina (Merdi ASA). Tesis.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert, L., & Jackson, John, H. 2016. Human Resource Management. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2013. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 2015. Budaya organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Pounder, James S. 2011. *New Leadership and University Organizational*.
- Prawirosentono, S. 2014. Filosofi Baru Manajemen Mutu Terpadu. Quality Management Abad 21. Jakarta: Bumi Aksara.
- Preffer, Jffrey. 2013. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 2. Yogyakarta: Amara Books.
- Robbins, Stephen, P. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen, P. 2015. Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall.
- Sadili, Samsudin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Safaria, Triantono. 2014. Kepemimpinan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Saniyah, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan. Tesis.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan V. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, A. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Simajuntak, Payman, J. 2015. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Rineka Cipta.

- Singarimbun, M. 2013. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka LPJES.
- Singodimedjo, Markum. 2014. *Human Resource Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundoro, Taufik. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Aparatur Di Lingkup Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan*. Tesis.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tjiptono, Fandy. 2013. *Riset Strategi Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tjuju, Yuniarsih, & Suwatno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2013. *Motivasi dan Pemasangan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yasiroh, Iis. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang Selatan*. Tesis.
- Yukl, Gary, A. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.