

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENGELOLAAN SDM TERHADAP KINERJA PERSONEL YANG DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA BIRO SDM POLDA NTB

Toni Prabowo

toniprabowo77@gmail.com

POLDA Nusa Tenggara Barat

ABSTRACT

The purpose of the study was to analyze the Influence of Transformational Leadership and Human Resources Management on Personnel Performance Mediated by Work Discipline at the NTB Police Human Resources Bureau. The type of research is explanatory with a quantitative approach. The research sample was 53 respondents and analyzed with SEM-PLS. The results of the study show that personnel performance is included in the very good category, transformational leadership is included in the very good category, human resource management is included in the very good category, and work discipline is included in the very good category, transformational leadership has a direct and significant effect on work discipline. Human resource management has a direct and significant effect on work discipline. Transformational leadership has a direct and significant effect on personnel performance. Human resource management has a direct and significant effect on personnel performance. Work discipline has a direct and significant effect on personnel performance. Transformational leadership has an indirect and significant effect on personnel performance mediated by work discipline. Human resource management has an indirect and significant effect on personnel performance mediated by work discipline.

Keywords: performance of personnel, leadership transformational, human resource management,

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pengelolaan SDM Terhadap Kinerja Personel yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Biro SDM Polda NTB. Jenis penelitian adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 53 responden dan dianalisis dengan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja personel termasuk kategori sangat baik, kepemimpinan transformasional termasuk kategori sangat baik, pengelolaan SDM termasuk kategori sangat baik, dan disiplin kerja termasuk kategori sangat baik, Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pengelolaan SDM berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja personel. Pengelolaan SDM berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja personel. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja personel. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja. Pengelolaan SDM berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Kata kunci: kinerja personel, kepemimpinan transformasional, pengelolaan SDM, disiplin kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama dan salah satu peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Demikian halnya pada organisasi Kepolisian, semakin baik anggota satuan maka kinerja institusi akan semakin baik. Polisi Republik Indonesia (Polri) memiliki lima fungsi yang berbeda namun pada dasarnya tugas utama dari kelima fungsi operasional tersebut sama. Polisi sebagai penegak hukum dituntut untuk bersikap tegas, etis dan konsisten dalam tindakan yang dilakukan. Polisi dituntut untuk selalu siap siaga dalam waktu 24 jam. Tugas polisi ada dua, tugas kantor dan tugas lapangan yaitu pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, penegakkan dan penyuluhan. Polisi Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kinerja personel merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang/personel dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019:18). Salah satu pencapaian tujuan organisasi adalah Kinerja personel karena keberhasilan suatu organisasi dapat dinilai terletak pada pencapaian individu. Menilai penilaian itu penting. Layanan dan pengembangan anggaran personel. Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh personel guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Dalam upaya peningkatan kinerja personel dalam hal ini Biro SDM Polda NTB salah satunya dipengaruhi oleh

kepemimpinan transformasional, pengelolaan SDM dan disiplin kerja.

Menurut Bass (2018:207) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahan untuk melakukan sesuatu dengan mencapai kinerja tertentu melebihi apa yang semula diharapkan atau di ekspektasikan. Proses transformasi atau upaya pemimpin transformasional dalam mempengaruhi bawahan dicapai dengan 3 cara: 1) Dengan menggerakkan tingkat kesadaran, keyakinan tentang arti penting dan nilai dari outcome yang ditunjuk dengan cara mencapainya; 2) Mendorong bawahan untuk melakukan sesuatu melebihi minat mereka sendiri untuk melindungi kelompok, organisasi yang lebih besar dan 3) dengan mengubah tingkat kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi. Lebih lanjut Bass (2018) menyatakan pemimpin dengan kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

Dalam meningkatkan kinerja personel agar lebih baik juga perlu adanya penegakan sikap disiplin kerja terhadap personel. Disiplin kerja seorang personel memiliki hubungan dengan kepemimpinan transformasional dan pengelolaan SDM. Adanya pengaruh kepemimpinan transformasional mampu mengubah personel untuk lebih disiplin saat menjalankan tugas, dan juga organisasi tergantung berhasil tidaknya pengelolaan mengelola sumber daya manusianya apa bila SDMnya memiliki sifat disiplin kerja yang tinggi. Sastrohadiwryo (2019) mengemukakan bahwa kondisi disiplin kerja personel akan tidak maksimal jika pemimpin memiliki sifat kepemimpinan transformasional dan organisasi dapat mengelola SDMnya.

Studi empiris tentang hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja telah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu. diantaranya penelitian yang dilakukan Heny Septianingsih (2020),

Dimana temuan penelitiannya menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disisi lain Hasil penelitian terdahulu lainnya Hindar (2019), dan Kurniawan (2023) dalam kajian yang sama menghasilkan temuan yang bertolak belakang/tidak sejalan dengan penelitian Heny Septianingsih (2020) yaitu temuan penelitiannya menjelaskan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disisi lain hasil penelitian studi empiris tentang hubungan disiplin kerja terhadap kinerja dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfarizi, dkk (2022), dimana dalam temuannya menjelaskan bahawa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disisi lain dalam penelitian terdahulu lainnya yang di lakukan oleh Septianingsih, dkk (2020) dimana dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Tentang perbedaan temuan penelitian ini merupakan *gab research* untuk dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda ini yaitu di lakukan di Biro SDM Polda NTB.

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan penulis, fenomena yang di hadapi personel bagian Biro SDM Polda NTB adalah kinerja personel dan disiplin kerja yang masih kurang optimal. Faktor tersebut disebabkan kepemimpinan transformasional dan pengelolaan sumber daya manusianya yang belum optimal. Hal ini menyebabkan kinerja yang dilakukan oleh personel belum optimal. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa, dibutuhkan personel yang memiliki disiplin kerja yang baik agar dapat membawa dampak positif terhadap kinerja personel yang dilakukannya, selain itu personel dituntut memiliki sikap/perilaku yang jujur, profesional, adil dan mengarahkan kemampuan secara optimal dalam melayani publik.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Personel

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut pendekatan perilaku dalam pengelolaan (Abdurrahman, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Abdurrahman, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh personel sesuai dengan peranannya dalam lembaga.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut pengelolaan ilmiah kinerja dapat berupa *output* (barang dan jasa), perilaku, alat-alat bahkan sifat-sifat pribadi. Kinerja baik sebagai kinerja individu maupun kinerja organisasi perlu dinilai untuk dilakukan evaluasi kegiatan pengelolaan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi kerja tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu,

diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Standar Kinerja

Suatu Penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan yang beragam sesuai kebutuhan organisasi, Menurut Schuler dan Jackson, (2018:90), bahwa terdapat beberapa tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda yang dapat dikelompokkan dalam empat kategori, yaitu:(1) evaluasi yang menekankan perbandingan antar-orang; (2) pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu; (3) pemeliharaan sistim; (4) dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto (dalam Mangkunegara, 2019:72), adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dari apresiasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Pengertian Transformasional

Kepemimpinan

Salah satu arus pendekatan terhadap model kepemimpinan yang telah menjadi fokus beberapa ahli peneliti sejak awal tahun 1980 adalah pendekatan transformasional.

Kenyataannya kepemimpinan transformasional tumbuh popularitasnya sejak edisi pertama buku *leadership theory and practice* oleh Peter G Northouse dipublikasikan. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu bagian dari paradigma kepemimpinan baru, yang memberikan perhatian lebih pada kharismatik dan *affective element* dari kepemimpinan. Pada isi analisis artikel yang dipublikasikan pada *leadership quarterly*, Jaruwit, (2019), menemukan bahwa kepemimpinan transformasional/kharismatik meningkatkan kinerja. Kepemimpinan transformasional merupakan perluasan dari kepemimpinan kharismatik, dimana pemimpin harus menciptakan visi dan lingkungan kerja yang mampu memotivasi pegawai untuk beprestasi melampaui harapan. Pegawai percaya, kagum, loyal, dan menghargai pimpinannya sehingga termotivasi untuk menciptakan kinerja lebih dari yang diharapkan. Bahkan tidak jarang melampaui target kerja yang telah ditetapkan. Model kepemimpinan yang berkembang pesat pada dua dekade terakhir ini lebih didasarkan pada upaya pemimpin untuk mengubah berbagai nilai, keyakinan, dan kebutuhan para pegawai.

Pengelolaan SDM

Pengelolaan Sumber Daya Manusia menurut Masram dan Mu'ah (2019:2) adalah proses menangani berbagai macam masalah pada ruang lingkup pekerja agar dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah dibuat. Oleh sebab itu, seorang manager harus memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang berkualitas pada posisi yang tepat untuk mempertahankan reputasi organisasi secara menyeluruh secara efektif dan efisien.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia menurut Mukminin (2019:6) adalah aktifitas yang bersangkutan dengan sebuah

proses, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia tersebut untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia juga dapat diartikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek aspek yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti jabatan, pengadaan tenaga kerja, seleksi, kompensasi, dan penilaian kinerja pegawai. Pengelolaan Sumber Daya Manusia menurut Ganyang (2018:1) terdiri dari dua kata yaitu pengelolaan yang berarti mengelola, merencanakan, menempatkan, memimpin, dan mengendalikan agar mencapai tujuan organisasi. Dan kata sumber daya manusia yang berarti setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang berkaitan dengan organisasi tersebut. Pengelolaan Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019:10) adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan juga masyarakat. Pengelolaan Sumber Daya Manusia menurut Badriyah (2019:129) adalah bagian ilmu pengelolaan yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia tersebut dalam sebuah organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan kerja yang berlaku disekitarnya. Disiplin personel yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang memprosoot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri personel terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi

itu diabaikan, atau sering dilanggar maka personel mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila organisasi tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada personel. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada personel atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi.

Disiplin kerja adalah tingkat konsistensi dan konsekuensi seorang pegawai terhadap suatu komitmen atau kesepakatan bersama yang berhubungan dengan tujuan proses pelaksanaan pengajaran. Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Siswanto, (2019). Seorang pegawai yang dianggap melaksanakan disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut: Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan pada peraturan kerja, Etika kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi yang menjadi kajian pada penelitian ini adalah Polda NTB Satker Biro Sumber Daya Manusia, yang beralamat Jl. Langko No. 77, Taman Sari, Kec. Ampenan, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat, 83112, Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

personel bagian Biro Sumber Daya Manusia Polda NTB yang berjumlah 53 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu personel bagian Biro Sumber Daya Manusia Polda NTB yang berjumlah 53 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat (Polda NTB) adalah pelaksana tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia di wilayah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Polda NTB sebelumnya dikenal dengan nama Komando Daerah Kepolisian (Komdak atau Kodak) Lombok. Tahun Terbentuk Polda NTB resmi dibentuk pada tanggal 14 Agustus 1958, bersamaan dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Swatantra Tingkat I, yang mencakup Bali, NTB, dan NTT

Tugas dan Fungsi Polda NTB bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta melayani masyarakat di wilayahnya. Mereka juga berperan dalam pencegahan dan penanganan kejahatan, serta memberikan perlindungan kepada warga. Komitmen Polda NTB berkomitmen untuk meningkatkan pelayanan publik dan menjaga keamanan di provinsi ini, dengan fokus pada profesionalisme dan integritas dalam menjalankan tugas kepolisian.

Biro SDM Polda NTB (Nusa Tenggara Barat) adalah divisi penting dalam kepolisian daerah yang fokus pada manajemen sumber daya manusia. Motto mereka, "Ikhlas Melayani, Tulus Melindungi," mencerminkan komitmen mereka untuk melayani masyarakat dan memastikan kesejahteraan personel mereka. Tugas dan Fungsi. Biro SDM Polda NTB bertanggung jawab atas berbagai fungsi kunci, termasuk:

1. Manajemen Karier Personel: Ini mencakup pengawasan pengembangan karier bagi personel polisi, termasuk asesmen, mutasi, promosi, dan pemberhentian.
2. Pembinaan dan Pengembangan: Mereka bertugas untuk pelatihan dan pengembangan petugas polisi guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka.
3. Kepangkatan: Biro ini mengelola promosi pangkat dan memastikan bahwa personel memenuhi kualifikasi yang diperlukan untuk kemajuan.

Komitmen dan Layanan Biro SDM menekankan pendekatan yang berorientasi pada layanan, bertujuan untuk memberikan dukungan dan perlindungan baik kepada personel mereka maupun masyarakat. Kegiatan mereka dirancang untuk menciptakan lingkungan profesional dalam kepolisian, memastikan bahwa petugas siap untuk melayani masyarakat dengan efektif.

Responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin diketahui laki-laki sebanyak 34 personel atau 64,1%, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 personel atau 45,9%.

Responden berdasarkan usia diketahui yang berusia 20 -30 tahun sebanyak 20 personel atau sebesar 37,8%, yang berusia antara 30 - 40 tahun sebanyak 17 personel atau sebesar 32,1%, yang berusia 40 - 50 tahun sebanyak 16 personel atau sebesar 30,1%.

Berdasarkan Pendidikan diketahui responden yang berpendidikan S2 sebanyak 15 personel atau sebesar 28,3%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 26 personel atau sebesar 49,1%, responden yang berpendidikan Diploma D3 sebanyak 7 personel atau sebesar 13,2%, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 5 personel atau sebesar 9,4%. Berdasarkan masa kerja pada Biro SDM Polda NTB dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 21 personel atau sebesar 39,6%, masa kerja >10-20 tahun sebanyak 11 personel atau sebesar 20,7%, masa kerja

>20-30 tahun sebanyak 21 personel atau sebesar 39,7%.

Berdasarkan tabel tersebut ditunjukkan bahwa masa kerja personel terbanyak dengan masa kerja 1-10 dan >20-30 tahun yaitu sebanyak 21 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa personel memiliki pengalaman yang cukup sehingga produktifitas kerjanya cukup meningkat/baik.

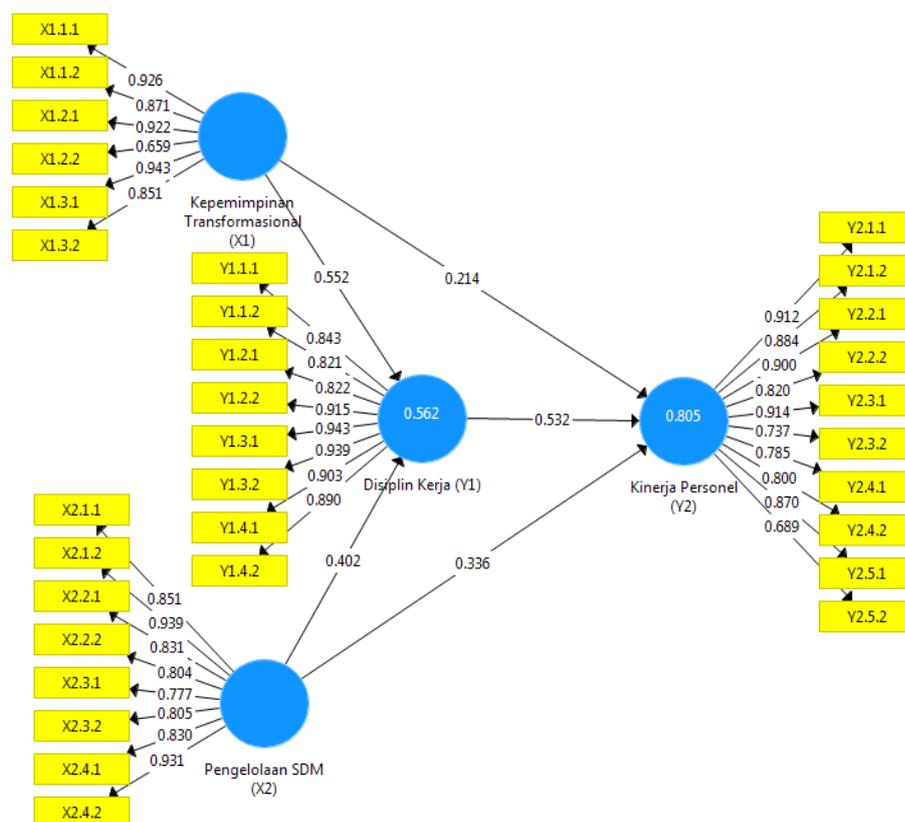
Berdasarkan kepangkatan di Biro SDM Polda NTB diketahui dengan jabatan KOMBES POL sebanyak 1 orang atau sebesar 1,9%, AKBP sebanyak 4 orang atau sebesar 7,5%, KOMPOL sebanyak 2 orang atau sebesar 3,7%, AKP sebanyak 6 orang atau sebesar 11,4%, IPTU sebanyak 4 orang atau sebesar 7,5%, IPDA sebanyak 5 orang atau sebesar 9,4%, AIPTU sebanyak 2 orang atau sebesar 3,7%, AIPDA sebanyak 4 orang atau sebesar 7,5%, BRIPKA sebanyak 3 orang atau sebesar 5,7%, BRIGPOL sebanyak 9 orang atau sebesar 17,2%, BRIPTU sebanyak 8 orang atau sebesar 15,1%, dan BRIPDA sebanyak 5 orang atau sebesar 9,4%. Menurut table diatas dapat dijelaskan bahwa pesonel polisi di Biro

SDM Polda NTB terbanyak BRIGPOL sebanyak 9 personel.

Hasil Uji Analisis Diagram Jalur

Berdasarkan hasil analisis jalur menggunakan *SmartPLS 3.0* pada penelitian yang dilakukan, hasil koefisien jalur dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja personel; disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel; gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja; disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja; produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel; gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja personel melalui produktivitas kerja; disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel melalui produktivitas kerja.

Hasil koefisien analisis jalur menggunakan *SmartPLS 3.0*, maka diperoleh hasil pengujian model struktural (*inner model*) koefisien jalur yang disajikan pada Gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 1
Hasil *Frame Work Diagram Jalur*

Hasil koefisien jalur kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja personel yaitu 0,214 menunjukkan hubungan searah, yang berarti peningkatan pada kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja personel dengan asumsi variabel lain konstan. Pengelolaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja personel yaitu 0,336 menunjukkan hubungan searah, yang berarti peningkatan pada Pengelolaan SDM akan meningkatkan kinerja personel dengan asumsi variabel lain konstan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel yaitu 0,532 menunjukkan hubungan searah, yang berarti peningkatan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja personel dengan asumsi variabel lain konstan.

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja yaitu 0,552 menunjukkan hubungan searah, yang berarti peningkatan pada kepemimpinan transformasional akan meningkatkan disiplin kerja dengan asumsi variabel lain konstan. Pengelolaan SDM berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja yaitu 0,402 menunjukkan hubungan searah, yang berarti peningkatan pada pengelolaan SDM akan meningkatkan disiplin kerja dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, model structural digunakan untuk menguji tujuh hipotesis hubungan antar variable, meliputi lima pengaruh langsung dan dua pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian hubungan antar variable penelitian dimaksud secara lengkap disajikan sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	Koefisien Jalur	P Value	Ket
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Disiplin Kerja (Y1)	0,552	0,000	H ₁ diterima
Pengelolaan SDM (X2) -> Disiplin Kerja (Y1)	0,402	0,000	H ₂ diterima
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Kinerja Personel (Y2)	0,214	0,045	H ₃ diterima
Pengelolaan SDM (X2) -> Kinerja Personel (Y2)	0,336	0,000	H ₄ diterima
Disiplin Kerja (Y1) -> Kinerja Personel (Y2)	0,532	0,000	H ₅ diterima

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*, diolah. 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung model struktural sebagai berikut:

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung yang dimiliki oleh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja dengan nilai koefisien jalur yang di miliki sebesar

0.552 dan *p-value* sebesar 0.000 yaitu positif dan signifikan pada $\alpha = 0.05$. hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja diterima, artinya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan disiplin kerja di Biro SDM Polda NTB dan hipotesis pertama diterima.

Pengelolaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung yang dimiliki oleh pengelolaan SDM terhadap disiplin kerja dengan nilai koefisien jalur yang di miliki sebesar 0.402 dan *p-value* sebesar 0.000 yaitu positif dan signifikan pada $\alpha = 0.05$. hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan SDM terhadap disiplin kerja diterima, artinya pengelolaan SDM mampu meningkatkan disiplin kerja di Biro SDM Polda NTB dan hipotesis kedua diterima.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perosnel

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung yang dimiliki oleh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja personel dengan nilai koefisien jalur yang di miliki sebesar 0.214 dan *p-value* sebesar 0.045 yaitu positif dan signifikan pada $\alpha = 0.05$. hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional terhadap kinerja personel diterima, artinya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja personel di Biro SDM Polda NTB dan hipotesis ketiga diterima.

Pengelolaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perosnel

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung yang dimiliki oleh pengelolaan SDM terhadap kinerja personel dengan nilai koefisien jalur yang di miliki sebesar 0.336 dan *p-value* sebesar 0.000 yaitu positif dan signifikan pada $\alpha = 0.05$. hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan SDM terhadap kinerja personel diterima, artinya pengelolaan SDM mampu meningkatkan kinerja personel di Biro SDM Polda NTB dan hipotesis keempat diterima.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perosnel

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung yang dimiliki oleh disiplin kerja terhadap kinerja personel dengan nilai koefisien jalur yang di miliki sebesar 0.532 dan *p-value* sebesar 0.000 yaitu positif dan signifikan pada $\alpha = 0.05$. hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja personel diterima, artinya disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja personel di Biro SDM Polda NTB dan hipotesis kelima diterima.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung yang dimaksud dalam penelitian ini disajikan secara terinci pada table berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Koefisien Jalur	P Value	Ket
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Disiplin Kerja (Y1) -> Kinerja Personel (Y2)	0.294	0.001	H ₆ diterima
Pengelolaan SDM (X2) -> Disiplin Kerja (Y1) -> Kinerja Personel (Y2)	0.214	0.000	H ₇ diterima

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2025.

Berdasarkan table diatas, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung model struktural sebagai berikut:

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung yang dimiliki oleh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja personel yang

dimediasi oleh disiplin kerja dengan nilai koefisien jalur yang di miliki sebesar 0.294 dan *p-value* sebesar 0.001 yaitu positif dan signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja diterima, hubungan pengaruh tidak langsung tentang kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi penuh hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja personel.

Berdasarkan pernyataan hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Biro SDM Polda NTB yang dimediasi oleh disiplin kerja, terbukti kebenarannya dan hipotesis keenam diterima.

Pengelolaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung yang dimiliki oleh pengelolaan SDM terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja dengan nilai koefisien jalur yang di miliki sebesar 0.214 dan *p-value* sebesar 0.000 yaitu positif dan signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan SDM terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja diterima, hubungan pengaruh tidak langsung tentang pengelolaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi penuh hubungan pengelolaan SDM terhadap kinerja personel.

Berdasarkan pernyataan hipotesis keenam yang menyatakan bahwa

pengelolaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Biro SDM Polda NTB yang dimediasi oleh disiplin kerja, terbukti kebenarannya dan hipotesis ketujuh diterima.

Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan personel yang bekerja pada bagian Biro SDM Polda NTB sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Biro SDM Polda NTB.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti tingginya nilai kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja semakin optimal, dengan kata lain apabila Biro SDM Polda NTB meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kepemimpinan transformasional maka disiplin kerja dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja yaitu positif signifikan dengan nilai *p Values* sebesar 0.000 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan disiplin kerja semakin meningkat khususnya di Biro SDM Polda NTB.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Atik, dkk (2023), dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan, dkk (2023). Dimana dalam penelitian mereka kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan menjelaskan adanya pengaruh langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini memperkuat teori Bass & Riggio (2018) kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini terjadi melalui mekanisme motivasi, inspirasi, perhatian personal, dan pemberian contoh teladan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku disiplin dan tanggung jawab bawahan.

Pengelolaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Biro SDM Polda NTB.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel pengelolaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti tingginya nilai pengelolaan SDM dapat berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja semakin optimal, dengan kata lain apabila Biro SDM Polda NTB meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan pengelolaan SDM maka disiplin kerja dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari pengelolaan SDM terhadap disiplin kerja yaitu positif signifikan dengan nilai *p Values* sebesar 0.000 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa pengelolaan SDM mampu menciptakan disiplin kerja semakin meningkat khususnya di Biro SDM Polda NTB.

Hasil temuan penelitian tentang pengelolaan SDM terhadap disiplin kerja dalam penelitian ini menjadi keterbaruan penelitian yang dilakukan karena belum

ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang hubungan pengelolaan SDM terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini memperkuat teori Dessler (2019) pengelolaan SDM mencakup semua keputusan dan tindakan yang diambil oleh organisasi untuk mengelola tenaga kerja. Elemen-elemen seperti pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan sangat berperan dalam menciptakan disiplin kerja. Pengelolaan SDM yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan adil, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi. **Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Biro SDM Polda NTB.**

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini berarti tingginya nilai kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja personel semakin optimal, dengan kata lain apabila Biro SDM Polda NTB meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kepemimpinan transformasional maka kinerja personel dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja personel yaitu positif signifikan dengan nilai *p Values* sebesar 0.045 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan kinerja personel semakin meningkat khususnya di Biro SDM Polda NTB.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Sinar dan Ratnawati (2020) dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bagus (2023), Dimana dalam penelitian mereka kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja

personel dan menjelaskan adanya pengaruh langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja personel. Hasil penelitian ini memperkuat teori Robbins dan Judge (2018) menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja. Karyawan yang terinspirasi oleh pemimpin lebih mungkin untuk berkontribusi secara maksimal dan pemimpin yang mendorong pemikiran kritis dan ide baru menghasilkan peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Gaya kepemimpinan ini memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan karyawan untuk melampaui ekspektasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Dimensi-dimensi seperti pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual memainkan peran kunci dalam mendorong kinerja yang optimal.

Pengelolaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Biro SDM Polda NTB.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel pengelolaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini berarti tingginya nilai pengelolaan SDM dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja personel semakin optimal, dengan kata lain apabila Biro SDM Polda NTB meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan pengelolaan SDM maka kinerja personel dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari pengelolaan SDM terhadap kinerja personel yaitu positif signifikan dengan nilai *p Values* sebesar 0.000 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa pengelolaan SDM mampu menciptakan kinerja personel semakin meningkat khususnya di Biro SDM Polda NTB.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Rina (2020) dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Irawati (2019), Dimana dalam penelitian mereka

pengelolaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel dan menjelaskan adanya pengaruh langsung dari pengelolaan SDM terhadap kinerja personel. Hasil penelitian ini memperkuat teori Schuler & Jackson (2018) pengelolaan SDM yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memungkinkan pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Pengelolaan SDM yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Proses seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan dan pengembangan yang efektif, kompensasi yang adil, dan evaluasi kinerja yang terencana membantu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan produktivitas personel. Dengan pengelolaan SDM yang strategis, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang berkomitmen dan berkinerja tinggi.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Biro SDM Polda NTB.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini berarti tingginya nilai disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja personel semakin optimal, dengan kata lain apabila Biro SDM Polda NTB meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan disiplin kerja maka kinerja personel dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari disiplin kerja terhadap kinerja personel yaitu positif signifikan dengan nilai *p Values* sebesar 0.000 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja mampu menciptakan kinerja personel semakin meningkat khususnya di Biro SDM Polda NTB.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Lubis, dkk (2019) dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ambo, dkk (2023) Dimana dalam penelitian mereka, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan

menjelaskan adanya pengaruh langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat teori Hasibuan (2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Seorang pekerja yang sadar akan pentingnya aturan cenderung bekerja lebih produktif. Disiplin menciptakan keteraturan yang membantu karyawan meningkatkan efisiensi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena menciptakan keteraturan, kepatuhan, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Para ahli sepakat bahwa disiplin kerja membantu individu bekerja lebih fokus, efisien, dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan hasil kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Biro SDM Polda NTB yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hal ini berarti disiplin kerja dapat memediasi penuh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja personel. Disiplin kerja mampu berperan sebagai penghubung mampu memediasi kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja personel. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja dan kinerja personel yaitu dengan nilai *p Values* sebesar 0.001 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja personel, khususnya pada Biro SDM Polda NTB.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang

dilakukan Atik, dkk (2023) dan Setyo, dkk (2021) Dimana dalam penelitian mereka, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang di mediasi oleh disiplin kerja dan menjelaskan adanya pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja personel yang di mediasi oleh disiplin kerja. Hasil penelitian ini memperkuat teori Rivai (2019) Disiplin sebagai Mediasi yaitu Pemimpin yang inspiratif mendorong karyawan untuk patuh terhadap aturan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan tim dan hubungan positif kinerja personel akan meningkat jika kepemimpinan transformasional disertai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan perhatian individu, dan mendorong pemikiran inovatif menciptakan tingkat disiplin yang tinggi di antara pekerja. Disiplin ini kemudian memastikan bahwa pekerja bekerja secara konsisten, efektif, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga kinerja meningkat secara signifikan.

Pengelolaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Biro SDM Polda NTB yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pengelolaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hal ini berarti disiplin kerja dapat memediasi penuh antara pengelolaan SDM dengan kinerja personel. Disiplin kerja mampu berperan sebagai penghubung mampu memediasi pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja personel. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari pengelolaan SDM terhadap disiplin kerja

dan kinerja personel yaitu dengan nilai p Values sebesar 0.000 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengelolaan SDM terhadap kinerja personel, khususnya pada Biro SDM Polda NTB.

Hasil temuan penelitian tentang pengelolaan SDM terhadap kinerja personel yang di mediasi oleh disiplin kerja dalam penelitian ini menjadi keterbaruan penelitian yang dilakukan karena belum diketemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang hubungan pengelolaan SDM terhadap kinerja personel yang di mediasi oleh disiplin kerja. Hasil penelitian ini memperkuat teori Barney (2019) Pengelolaan SDM mengacu pada serangkaian praktik yang dilakukan untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Perilaku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan sistem organisasi. Jika pengelolaan SDM menciptakan lingkungan yang mendukung, maka disiplin kerja pegawai akan meningkat. Dengan disiplin kerja yang baik, pegawai menjadi lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kinerja. Pengelolaan SDM yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel, yang dimediasi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja bertindak sebagai katalisator yang memperkuat dampak positif pengelolaan SDM terhadap kinerja. Dengan menciptakan sistem pengelolaan SDM yang mendukung dan mendorong kedisiplinan, organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal.

SIMPULAN

Kinerja personel pada Biro SDM Polda NTB termasuk kategori sangat baik dengan nilai rata-rata keseluruhan kinerja personel, kepemimpinan transformasional, pengelolaan SDM, dan disiplin kerja pada Biro SDM Polda NTB termasuk kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata keseluruhan variabel disiplin kerja.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Biro SDM Polda NTB. Pengelolaan SDM berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Biro SDM Polda NTB.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Biro SDM Polda NTB. Pengelolaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Biro SDM Polda NTB. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Biro SDM Polda NTB.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja pada Biro SDM Polda NTB. Pengelolaan SDM berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja pada Biro SDM Polda NTB.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., Jati, E.P. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*. Vol 26 (2), hal 66-76.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Atik, Indrayani, Muammar, Diana (2023) *The Influence Of Transformational Leadership, Employee Engagement, And Work Environment, On The Performance Of Employees With Work Discipline As Intervening At The General Bureau Of The Regional Secretariat Of Riau Islands Province*, International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences |IJERLAS E-ISSN: 2808-487X, Volume 3 No.1

- Badriyah, Mila. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. 2018. *Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership* *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>.
- Ganyang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Heny Septianingsih, Chandr, Didik Subiyanto (2020) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY)*, JURNAL FOKUS, VOLUME 10 No. 1, P-ISSN: 2088-4079 E-ISSN: 2716-0521
- Heny Septianingsih, Kusuma Chandra Kirana, dan Didik Subiyanto (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY)*, JURNAL FOKUS, VOLUME 10 No. 1, 2020 P-ISSN: 2088-4079, E-ISSN: 2716-0521.
- Iqbal, Arie Wibowo, Faizul (2023), *The Influence of Transformational Leadership, Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated by Discipline Work at PT. Pupuk Indonesia Pangan*, Accepted: Desember 18, 2023 - Published online: Januari 28, 2024.
- Jaruwit L, Panitee K.2019. *The Influence of Leadership and Work Morale on Work Performance of Academic Support Staff Of The Upper Northeastern Rajabhat University, Thailand*.The International Academic Research Conference in Vienna.
- Masram dan Mu'ah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Moeheriono. (2019). *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Adi, Edward, Rohman Wilian (2023) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi*, *urnal Dinamika Manajemen* Vol.11. No.1, ISSN: 2338-123X (print); 2355-8148 (online).
- Mukminin, Amirul. dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Uny Press, 2019.
- Rina Sun Sinar, Shinta Ratnawati, (2020) *Analisis Pengaruh Pengelolaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASKRINDO Cabang Surakarta*, *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, Volume 13 No. 2, p-ISSN : 1858-3717, e-ISSN : 2656-1212.
- Sastrohadiwiryo Siswanto (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke 21*. Jakarta: Erlangga.
- Siswanto, Bambang. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 7 No. 2.