

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI SATLANTAS POLRES METRO TANGGERANG KOTA

Tubagus Asep Arifin Hikmat¹, Ardian Adhiatma²
tubagusasep30@gmail.com¹
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

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.*

PENDAHULUAN

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”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian eksplanatori bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian, dalam hal ini hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif dengan menggunakan instrumen kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satlantas Polres Metro Tangerang Kota, yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria tersebut meliputi anggota Satlantas yang aktif bertugas di unit pelayanan masyarakat dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Dengan metode ini, penelitian berupaya untuk mendapatkan responden yang relevan dan memiliki wawasan terkait dengan fenomena yang diteliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Instrumen kuesioner ini disusun berdasarkan indikator variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Studi pustaka dilakukan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung analisis data.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari responden, sedangkan wawancara digunakan untuk menggali informasi lebih dalam dari responden terpilih. Studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah berbagai literatur dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian.

Definisi operasional variabel digunakan untuk memperjelas pengukuran variabel-variabel dalam penelitian. Variabel kepemimpinan transformasional diukur melalui empat indikator utama, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). Variabel motivasi diukur dengan lima indikator, yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang. Sementara itu, variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator atasan, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, dan rekan kerja. Kinerja SDM diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang 1 hingga 5. Skor 1 menunjukkan “sangat tidak setuju”, sedangkan skor 5 menunjukkan “sangat setuju”. Setiap pernyataan dalam kuesioner mengacu pada indikator variabel penelitian. Dengan skala Likert, persepsi responden terhadap variabel penelitian dapat dikuantifikasi dan dianalisis secara statistik.

Proses pengolahan data dilakukan menggunakan software Partial Least Square (PLS) versi 3.0. PLS dipilih karena kemampuannya dalam mengolah data dengan jumlah sampel

yang relatif kecil serta kemampuannya dalam menguji hubungan antar variabel laten. Analisis data terdiri dari tiga tahap utama, yaitu analisis outer model, analisis inner model, dan pengujian hipotesis. Analisis outer model bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran. Validitas konvergen diuji menggunakan faktor loading, Average Variance Extracted (AVE), dan Communality, sementara reliabilitas diuji menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.

Selanjutnya, analisis inner model digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten. Pengujian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja SDM. Proses pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan bootstrapping dalam PLS. Hasil pengujian ini akan menentukan apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima atau ditolak.

Hasil dari pengolahan data disajikan dalam bentuk tabel dan gambar agar lebih mudah dipahami. Penyajian data bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang temuan penelitian serta mendukung kesimpulan dan rekomendasi yang diberikan oleh peneliti. Data-data tersebut akan diinterpretasikan secara deskriptif dan dijelaskan dalam bagian hasil dan pembahasan.

Secara keseluruhan, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja SDM di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota. Dengan pendekatan kuantitatif, penggunaan teknik analisis PLS, serta metode pengumpulan data yang sistematis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM. Jika ada bagian tertentu yang ingin diperjelas atau diperluas, silakan beri tahu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 120 anggota Satlantas Polres Metro Tangerang Kota sebagai responden. Metode pengumpulan data menggunakan purposive sampling dengan instrumen berupa kuesioner dan wawancara. Data yang diperoleh diolah menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software Smart PLS 3.0. Responden yang mayoritas berusia 20-30 tahun dan berpendidikan Sarjana (S1) memberikan gambaran karakteristik yang relevan dengan kebutuhan penelitian ini.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel yang digunakan, yaitu Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja SDM, mendapat respons positif dari responden. Penilaian terhadap dimensi Kepemimpinan Transformasional mengungkap bahwa indikator Intelektual Stimulation memiliki pengaruh yang paling kuat dalam memengaruhi kinerja sumber daya manusia.

Pada pengujian outer model, seluruh indikator dari variabel dinyatakan valid dengan nilai loading factor di atas 0,7. Reliabilitas pengukuran juga terkonfirmasi melalui nilai Composite Reliability yang lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, sehingga layak untuk digunakan dalam pengukuran variabel penelitian.

Inner model menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi, secara signifikan memengaruhi variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja SDM. Nilai R-square menunjukkan bahwa 74,8% dari variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi. Sementara itu, 80,6% dari variasi Kinerja SDM dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memainkan peran besar dalam memengaruhi kinerja sumber daya manusia di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM. Temuan ini diperkuat dengan hasil pengujian statistik yang menunjukkan T-statistik di atas 1,96 dan p-value kurang dari 0,05. Indikator yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja SDM adalah Intelektual Stimulation, di mana pemimpin mampu menantang dan mendorong bawahannya untuk berpikir lebih kreatif dan inovatif.

Motivasi juga ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SDM. Hasil uji statistik menunjukkan T-statistik sebesar 3,196 dan p-value 0,001, yang berarti pengaruhnya signifikan. Semakin tinggi motivasi anggota Satlantas Polres Metro Tangerang Kota, semakin tinggi pula kinerja SDM. Motivasi dalam penelitian ini berkaitan dengan aspek dorongan kerja dan penghargaan yang diterima oleh anggota Satlantas.

Kepemimpinan Transformasional juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai T-statistik sebesar 4,403 dan p-value 0,000 mengonfirmasi bahwa pengaruhnya signifikan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan pengaruh positif kepada anggotanya dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa pemimpin dengan gaya transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota Satlantas.

Motivasi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Uji statistik menghasilkan T-statistik di atas 1,96 dan p-value kurang dari 0,05, yang mengindikasikan pengaruh yang signifikan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, di mana anggota Satlantas merasa lebih dihargai, mendapatkan pengakuan, dan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karier mereka.

Kepuasan Kerja ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM. Hasil uji statistik menunjukkan T-statistik sebesar 5,207 dan p-value 0,000, yang mengonfirmasi pengaruh signifikan tersebut. Ketika anggota Satlantas merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih produktif dan berkinerja lebih baik. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi hubungan dengan rekan kerja, pengakuan dari pimpinan, serta peluang pengembangan karier.

Nilai R-square menunjukkan bahwa 74,8% dari variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi, sementara 80,6% dari variasi Kinerja SDM dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut. Ini menunjukkan bahwa model penelitian yang diterapkan cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Sisanya sebesar 25,2% untuk Kepuasan Kerja dan 19,4% untuk Kinerja SDM dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil ini mengonfirmasi bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja SDM. Dengan demikian, faktor-faktor tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja SDM di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota.

Diskusi terkait pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM menunjukkan bahwa pemimpin transformasional mampu memengaruhi kinerja dengan memberikan inspirasi, motivasi, dan stimulasi intelektual. Hasil ini konsisten dengan temuan dari penelitian sebelumnya oleh Saharuddin et al. (2022), Marlius & Melaguci (2024), dan Ndolu et al. (2022). Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan dukungan intelektual kepada bawahannya dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan.

Motivasi ditemukan sebagai faktor kunci yang memengaruhi Kinerja SDM. Motivasi yang tinggi memungkinkan anggota Satlantas Polres Metro Tangerang Kota untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja anggota harus menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia di Satlantas Polres Metro Tangerang Kota.

Diskusi terkait pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM menunjukkan bahwa anggota yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung bekerja lebih efektif dan efisien. Tingginya kepuasan kerja memungkinkan anggota Satlantas untuk lebih produktif dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Marlius & Melaguci (2024), yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas kerja.

Implikasi manajerial dari penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan transformasional dan program penguatan motivasi. Satlantas Polres Metro Tangerang Kota disarankan untuk meningkatkan pelatihan kepemimpinan transformasional bagi para pemimpin. Selain itu, perlu diterapkan program penghargaan dan pengakuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja anggota. Dengan demikian, kinerja SDM dapat meningkat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Akbarturrahman. 2020. "Strategik Penilaian Kinerja Guru Di Masa Pandemi (Studi Kasus Di MA Midanutta'lim)." *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 142–51.
- 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>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, M & Yusuf, M (2024) Pengaruhkepemimpinantransformasionaldan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Alwi Assegaf. Vol. 29, No. 1, April 2024.
- 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>.
- 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.
- 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).
- Imam, H., & Rismawati, R. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- 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>
- 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.
- Kuirniawan, I. S., & Riantobi, A. P. (2022). Peingaruhi 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>
- 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>
- Mangkunegara A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- 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.
- 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
- 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.
- 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).
- Potawari, I. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penegakan Hukum Fungsi Lalulintas. *Jurnal Ilmu Kepolisian*. Vol 14 No 1 Hal 38 – 48.
- Priansa, D.J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- 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.
- Saharuddin. Amang. B. & Husain. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia POLDA Sulsei. <http://journal.ildikti9.id/Ekonomika> Vol 6, No, 2, Agustus 2022, pp 210-230 p-ISSN:2088-9003 dan e-ISSN: 2685-6891
- 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.
- 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.

Wibawa, C. &. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bali Rani Hotel.