

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA PERSONEL
SATSABARA POLRES SAMPANG KABUPATEN SAMPANG**

Kamarul Hidayat

98kamarulhidayat@gmail.com

Satsbara Polres Sampang – Madura

Indra Prasetyo

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted at the Sampang District Police, Sampang Regency. The total sample size was 36 personnel. The aim is to describe the transformational leadership and transactional leadership research that has a partial and significant effect on the performance of the personnel of the Satsabara Police, Sampang District, Sampang Regency. Then to prove whether transformational leadership and transactional leadership have a both simultaneous and partially significant effect on the performance of the Satsabara personnel at the Sampang District Police, Sampang Regency. This type of research is an explanatory study using a quantitative research approach. The results showed that simultaneously, transformational leadership and transactional leadership have a very significant influence on the performance of personnel in the Sampang Police, Sampang Regency. Partially, transformational leadership and transactional leadership have a significant influence on personnel performance at the Sampang Police, Sampang Regency. Thus, it can be said that all the independent variables partially have a significant effect on the performance of personnel at the Sampang Police, Sampang Regency.

Keywords: *transformational leadership, transactional leadership, personnel performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Polres Sampang Kabupaten Sampang jumlah sampel penelitian sebanyak 36 orang personel. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan tentang kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja personel Satsabara Polres Sampang Kabupaten Sampang. Kemudian untuk membuktikan apakah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh baik secara simultan maupun parsial signifikan terhadap kinerja personel Satsabara Polres Sampang Kabupaten Sampang. Jenis penelitian ini adalah penelitian *eksplanatory research* dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja personel di Polres Sampang Kabupaten Sampang. Secara parsial, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel di Polres Sampang Kabupaten Sampang. Dengan demikian maka dapat dikatakan semua variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel di Polres Sampang Kabupaten Sampang.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, 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 lingkup organisasi yang dipimpin 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.

Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya (Marzuki, 2013). Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi sikap dan kepuasan kerja bawahan. Jika gaya kepemimpinan seorang atasan baik dalam melaksanakan tugas, maka bawahan akan memiliki kepuasan yang baik juga, demikian sebaliknya. Bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai juga tergantung dari kepemimpinan seorang atasan.

Dalam transactional leadership tercipta hubungan mutualisme dan kontribusi

kedua belah pihak akan memperoleh imbalan (Bass et.al., 2015). Sarros dan Santora (2014:117) menyebutkan bahwa imbalan yang dikejar dua belah pihak lebih bersifat ekonomi. Kebutuhan fisik dan materi bawahan berusaha dipenuhi oleh pemimpin dan sebagai balasannya, pemimpin memperoleh imbalan berupa performa bawahan yang tinggi. Waldman et.al., (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional "beroperasi" pada sistem atau budaya yang sudah ada (existing) dan tujuannya adalah memperkuat strategi, sistem, atau budaya yang sudah ada, bukan bermaksud untuk mengubahnya. Oleh sebab itu, pemimpin transaksional selain berusaha memuaskan kebutuhan bawahan untuk "membeli" performa, juga memusatkan perhatian pada penyimpangan, kesalahan, atau kekeliruan bawahan dan berupaya melakukan tindakan korektif. Humphreys (2015) menyebutkan bahwa kepemimpinan transaksional paling banyak ditemui dalam kehidupan sehari-hari, sehingga berkembang menjadi paradigma praktek kepemimpinan dalam organisasi.

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut pandangan Byaers dalam Veithzai (2013) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju suatu proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Pada sisi lain Siagian (2013:142) mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang diantaranya adalah sifat yang agresif, kreatifitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa.

Berbagai faktor untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah disiplin kerja.

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 pegawai 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 (Budi Setiyawan dan Waridin, 2016:82). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Upaya peningkatan kerja pegawai juga bisa dilakukan dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional ataupun gaya kepemimpinan transaksional yang sesuai dengan harapan pegawai.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan sudah banyak dilakukan oleh para ahli. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elencov, Detelin S, (2016), terdapat hubungan signifikan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dibandingkan kepemimpinan transaksional. Selanjutnya hasil penelitian yang memakai gaya kepemimpinan transformasional kaitannya dengan kinerja karyawan yang dilakukan Rowold, Jens (2015): mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional menghasilkan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasar uraian diatas dan penelitian terdahulu maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu: mendeskripsikan tentang kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional, kinerja personel Satsabara Polres Sampang

Kabupaten Sampang; untuk mengetahui dan membuktikan apakah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja personel Satsabara Polres Sampang Kabupaten Sampang; untuk mengetahui dan membuktikan apakah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja personel Satsabara Polres Sampang Kabupaten Sampang; untuk mengetahui dan membuktikan apakah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja personel Satsabara Polres Sampang Kabupaten Sampang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan. Populasi penelitian ini adalah seluruh personel yang bekerja di Satsabara Polres Sampang berjumlah 36 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden penelitian untuk memperoleh jawaban tentang kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja personel. Kuesioner ini sudah dikemas dalam model tertutup dengan beberapa pilihan jawaban. (2) Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan cara mengumpulkan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian. (3) Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau di rekam.

Teknik Analisis Data

Jika data yang dibutuhkan telah terkumpul, maka langkah berikutnya adalah melakukan pengolahan data. Teknik analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah regresi linier berganda karena penelitian ini dirancang untuk melihat apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel bebas. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh diklat fungsional, kompetensi SDM dan motivasi terhadap pengembangan karier. Menurut Suharyadi (2014:210) regresi linear berganda digunakan untuk analisis dengan jumlah variabel bebas lebih dari dua variabel. Rumus persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja personel
a	=	Konstanta
b ₁ , b ₂	=	Koefisien regresi berganda
X ₁	=	Kepemimpinan transformasional
X ₂	=	Kepemimpinan transaksional
e	=	Standart error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepolisian Polres Sampang / Satuan Sabhara merupakan salah satu lembaga dibawah naungan Kepolisian Negara Republik Indonesia beralamat di Jl. Jamakuddin No. 1 Sampang. berdasarkan Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki peranan sangat penting dalam menjaga stabilitas dan keamanan Negara. Dalam penjabaran undang-undang tersebut untuk menjaga stabilitas dan keamanan tentunya dilaksanakan dan menjadi tugas anggota Polri sebagai abdi Negara. Fungsi sabhara merupakan sebagian fungsi kepolisian yang bersifat preventif yang merupakan keahlian dan keterampilan khusus yang telah dikembangkan lagi mengingat masing masing tugas yang tergabung dalam fungsi Samapta perlu menyesuaikan dengan tuntutan

perkembangan masyarakat. Perumusan dan perkembangan fungsi Samapta meliputi Pelaksanaan tugas Polisi Umum, Menyangkut segala upaya pekerjaan dan kegiatan pengaturan, penjagaan, pengawalan, patrol, pengamanan terhadap hak penyampaian pendapat di muka umum (PPDU), pembinaan polisi pariwisata, pembinaan badan usaha jasa pengamanan (BUJP), SAR terbatas, TIPIRING, Pengendalian Massa (Dalmas), Pembinaan bantuan Satwa untuk kepentingan Perlindungan, Pengayoman, Pertolongan dan penertiban Masyarakat.

Deskripsi responden dalam penelitian ini diketahui personel berdasarkan jenis kelamin tersebut, diketahui bahwa sebagian besar personel Satuan Satsabara Polres Sampang Kabupaten Sampang adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 72.22 (26 orang), sedangkan berjenis kelamin perempuan, hanya sebanyak 27.77% (10 orang). Hal ini dikarenakan Pengangkatan Polisi Wanita setiap tahunnya relative lebih sedikit dibandingkan pengangkatan polisi laki-laki.

Sedangkan personel berdasarkan usia diketahui bahwa Personel Satuan Satsabara Polres Sampang Kabupaten Sampang berusia antara 20 - 30 sebanyak 10 orang atau sebesar (27.77%) tahun, personel berusia antara 31 - 40 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar (55.55%), personel berusia antara 41 - 50 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar (8.33%), dan personel berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar (8.33%).

Personel berdasarkan tingkat pendidikan Satuan Satsabara Polres Sampang Kabupaten Sampang sudah bisa dikatakan mempunyai pendidikan yang cukup tinggi, terbukti dengan tingkat pendidikan yang dimiliki personel minimal SMA/SMK, bahkan sebagian berpendidikan S1. Secara terperinci tentang tingkat pendidikan personel Satuan Satsabara Polres Sampang Kabupaten Sampang yaitu sebanyak 52.77% (19 orang) yang berpendidikan SMA/SMK, sebanyak 47.22% (17 orang)

yang berpendidikan berpendidikan D4/S1.

Berdasarkan masa kerja jumlah personel Satuan Satsabara Polres Sampang Kabupaten Sampang yang paling banyak menurut masa kerja yaitu < 5 tahun dengan jumlah personel sebanyak 18 orang atau sebesar 50.00%, kemudian diikuti masa kerja 5-10 sebanyak 15 orang atau sebesar 41.66%, masa kerja antara 11-15 sebanyak 3 orang atau sebesar 8.33%. Personel berdasarkan masa kerja pada Satuan Satsabara Polres Sampang Kabupaten Sampang yang paling banyak menurut masa kerja yaitu < 5 tahun dengan jumlah personel sebanyak 18 orang atau

sebesar 50.00%, kemudian diikuti masa kerja 5-10 sebanyak 15 orang atau sebesar 41.66%, masa kerja antara 11-15 sebanyak 3 orang atau sebesar 8.33%.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan dari analisis regresi linier berganda adalah : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$.

Tabel 1
Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.553	.823		3.100	.003
Kepemimpinan Transformasional	.166	.103	.333	2.638	.003
Kepemimpinan Transaksional	.251	.188	.078	2.852	.002

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 1 di atas yang didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2.553 + 0,166 X_1 + 0,251 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 2.553 Angka ini mempunyai arti bahwa apabila kepemimpinan transformasional (X1) kepemimpinan transaksional (X2) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja personel adalah 2.553.
2. angka 0,166 X1 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan kepemimpinan transformasional (X1) sebesar satu satuan,3. maka akan meningkatkan kinerja personel Polres Pamekasan sebesar 0,166 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas

lainnya yaitu kepemimpinan transaksional (X2) adalah konstan.

Persamaan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel, yaitu bahwa apabila ada peningkatan kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja personel. Besarnya perubahan kinerja personel yang disebabkan oleh peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar 0,166 satuan untuk setiap perubahan satu satuan kepemimpinan transformasional yang bersifat positif.

Angka 0,251 X2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan kepemimpinan transaksional (X2) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,251 satuan dengan asumsi bahwa

variabel bebas lainnya yaitu kepemimpinan transformasional (X1) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan kepemimpinan transaksional maka akan meningkatkan kinerja personel. Berarti apabila ada upaya peningkatan kepemimpinan transaksional, maka akan meningkatkan kinerja personel. Adapun besarnya perubahan kinerja personel yang disebabkan oleh kepemimpinan transaksional adalah 0,251 satuan untuk setiap perubahan satu satuan kepemimpinan transaksional yang bersifat positif.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah “kepemimpinan

transformasional dan kepemimpinan transaksional secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel”.

Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan melakukan uji simultan atau uji F. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara simultan mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja personel. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai F hitung dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai F hitung mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil analisis uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.628	2	.209	4.556	.004 ^a
Residual	2.759	34	.046		
Total	3.387	36			

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 2 di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji F pada lampiran, dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 4.556 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja personel secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Langkah kedua yang dilakukan adalah dengan melakukan uji parsial atau

uji t. Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis kedua yang berbunyi “Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja personel secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan”. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai t hitung mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan.

Tabel 3
Hasil analisis uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	3.100	.003
Kepemimpinan Transformasional	2.638	.003
Kepemimpinan Transaksional	2.852	.002

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 3 di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji t dalam lampiran, diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel kepemimpinan transformasional (X1) kepemimpinan transaksional (X2) sebagai berikut :

1. Nilai t hitung untuk kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 2,638 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat di katakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel (Y).
2. Nilai t hitung untuk kepemimpinan transaksional (X2) sebesar 2.852 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa kepemimpinan transaksional (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan “kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang ketiga yang berbunyi “kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja personel”.

Berdasarkan pada perbandingan nilai t hitung masing-masing variabel bebas, diketahui bahwa t hitung variabel kepemimpinan transformasional (X1) adalah 2.638 nilai t hitung variabel kepemimpinan transaksional (X2) adalah 2.852, sehingga diketahui bahwa variabel yang mempunyai nilai t hitung paling besar adalah kepemimpinan transaksional. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah kepemimpinan transaksional (X2). Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja personel, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X1) kepemimpinan transaksional (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja personel (Y), dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
dimension0 1	.431 ^a	0.186	0.664	.21444	.186	4.556	2	34	.006

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan nilai koefisien korelasi adalah :

1. Nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,431. Koefisien sebesar 0,431 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional dengan variabel terikat yaitu kinerja personel, sebesar 43,1%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional maka akan semakin meningkatkan kinerja personel.
2. Koefisien R² (determinasi berganda) adalah sebesar 0,186. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional) terhadap variabel terikat yaitu kinerja personel, secara bersama-sama adalah sebesar 18,6%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 18,6% kinerja personel dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Sedangkan sisanya 18,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar, karena nilai R² yang dihasilkan mendekati angka 1, atau mendekati sempurna.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan SPSS yang diuraikan pada bahasan sebelumnya

diketahui bahwa kepemimpinan transformasional (X1) dan kepemimpinan transaksional (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polres Satsabara Polres Sampang Kabupaten Sampang (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik kepemimpinan transformasional (X1) dan kepemimpinan transaksional (X2) yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja personel.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan transformasional (X1) dan kepemimpinan transaksional (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Polres Sampang, yang dibuktikan dengan nilai F hitung dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa komitmen kepemimpinan (X1) transformasional dan kepemimpinan transaksional (X2) 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 (X1) dan kepemimpinan transaksional (X2), maka akan meningkatkan kinerja personel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Sampang, terbukti dan 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 0,186. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 18,6%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 18,6% kinerja personel Satsabara Polres Sampang Kabupaten Sampang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Sedangkan sisanya 81,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu bagian dari paradigma kepemimpinan baru, yang memberikan perhatian lebih pada kharismatik dan affective element dari kepemimpinan, yang menjadi dambaan personel, hal ini dibuktikan dari hasil sebaran kuisisioner terhadap respnden yang merespon sangat positif sekali sehingga memiliki nilai pengaruh yang sangat bagus, di asumsikan mampu meningkatkan kinerja personel Satsabara Polres Sampang.

Kepemimpinan Transaksional digambarkan sebagai mempertukarkan sesuatu yang berharga bagi yang lain antara pemimpin dan bawahannya, intervensi yang dilakukan oleh pemimpin dalam proses organisasional dimaksudkan untuk mengendalikan dan memperbaiki kesalahan yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan bawahannya, hal ini direspon positif tapi nilai pengaruhnya lebih rendah dibandingkan nilai pengaruh yang dimiliki kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara simultan mempunyai pengaruh signifikan dan mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap peningkatan terhadap kinerja personel Polres Satsabara Polres Sampang Kabupaten Sampang, terbukti dan diterima.

Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara sendiri-sendiri/parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan sangat berarti dalam meningkatkan terhadap kinerja personel Polres Satsabara Polres Sampang Kabupaten Sampang, terbukti dan diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja personel. Kepemimpinan transaksional merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja personel, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Allison, J., Barbara., Voss, S. Richard., Houston, C, Richard. 2013. An Empirical Investigation of The Impact of SDB on The Relationship Between OCB and Individual Performance. <http://www.Sbaer.Uca.edu/research/2001/ACME/16Lacme01.htm>.
- Amabile, Teresa, M. 2015. Motivating Creativity in Organization: On doing what you love and loving what you do. *California Management Journal*, volume 40, No.1.
- Amirullah dan Haris B. 2014. *Pengantar Management*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Amstrong, M. 2015. *A Handbook of Human Resources Management*, terjemahan. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Arief, Rachman. 2015. *Pengantar Ilmu Perhotelan dan Restoran*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arni, Muhammad. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Ahyari, Agus. 2016. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, BPFE, Yogyakarta.
- Altag, Ray.,Wayne. 2013. *Employee Value Added*, New-York, Center for Organizational Effectiveness Inc.

- As'ad, M. 2016. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Psikologi, dan Industri*, Cetakan Ketiga. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Bass, B.M. 2015. From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics* Vol. 18. No.3
- Bass, B.M., and Avolio, B.J. 2016. *Transformational Leadership: a response to critiques*, in Chemers, M.M and Aymen, R (Ed). *Leadership Theory and Research: Perspectives and Directions*. Academic Press, San Diego, CA.
- Bacal, Robert. 2016. *Performance Management*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Baron, R.A., and Markman, G.D. 2015. Beyond Social Capital: The Role of Entrepreneurs' Social Competence in Their Financial Success. *Journal of Business Venturing*. Vol. 18 (1), pp. 41-60.
- Bass, B.M., and Avolio, B.J. 2015. *Transformational Leadership: a response to critiques*, in Chemers, M.M and Aymen, R (Ed). *Leadership Theory and Research: Perspectives and Directions*. Academic Press, San Diego, CA.
- Brophy, Jere, R. 2015. *Educational Psychology*, New York: Longman, New York.
- Burners, Bernanrd. 2013. *Managing Change*. Essex-England:Perason Education Limited.
- Chatman, J.A. 2015. Matching People and Organizations; Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quartely*. 36 (3); 459-485.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2016. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan V. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun, M. 2013. *Metode Penelitian Survey*. Pustaka LPJES. Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Yukl, Gary A. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Indek. Jakarta.