

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX)*, KEPUASAN DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA POLISI WANITA DI POLDA SULAWESI TENGGARA (The Influence Of Leader Member Exchange (LMX), Job Satisfaction and Work Exhaustion on Polis Woman Performance at the Southeast Sulawesi Regional Police)

Ribka Diana Linsay Siwi

ribkadianalinsaysiwi@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

La Hatani

lahatani@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Laode Asfahyadin Aliddin

laode.asfahyadin@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

28 – 10 – 2022

Disetujui

26 – 01 – 2023

Dipublikasikan

28 – 04 - 2023

Keywords:

LMX, Job Satisfaction, Work Exhaustion, Police Woman Performance

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

The purpose of this study was to examine and explain the effect of LMX, job satisfaction, and work exhaustion on the performance of policewomen at Polda Sultra either simultaneously or partially. The paradigm of this study is positivist with a quantitative approach. Data were collected in a cross-sectional manner using a one-line questionnaire with the link: <https://bit.ly/angket-ri-set-Ribka-Diana>. The sample of this research is all policewomenn in Polda Sultra as many as 63 people. The analytical tool used is Multivariate Regression Analysis.

The results showed that LMX, satisfaction, and work exhaustion had a positive and significant effect on policewoman performance together. Furthermore, the partial test results of LMX proved to have a positive and significant effect on policewoman performance. Then job satisfaction has a positive and significant effect on policewoman performance. Work exhaustion has also been shown to have a negative and significant effect on policewoman performance. This means that the better the application of LMX and job satisfaction as well as a significant decrease in work exhaustion, the policewoman performance increases significantly. This result is also reinforced by respondents' statements based on the LMX description, job satisfaction, and policewoman performance, the majority of respondents stated that the implementation was good at the Southeast Sulawesi Regional Police.

I. PENDAHULUAN

Polri sebagai bagian dari sistem pemerintahan mempunyai tujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Polda Sultra sebagai pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah Provinsi Sulawesi Tenggara. Karena itu keberhasilan pencapaian tujuan reformasi birokrasi pada Polri harus sejalan dengan *good governance* itu sendiri, maka diperlukan sistem penilaian kinerja sebagai bagian dari sistem pengelolaan kinerja pada personil polisi khususnya wanita. Penataan fungsi dan struktur organisasi dengan SDM yang berkualitas perlu dilakukan agar program dapat dijalankan efektif dan efisien sehingga mencapai sasaran strategis yang ditargetkan. Ironisnya berdasarkan fakta yang terjadi dari hasil *pra-survey* kesenjangan empiris dalam studi ini bahwa keputusan pimpinan pada Polda Sultra bersifat *top-down*, dimana para personil hanya menjadi pelaksana kebijakan yang seharusnya menjadi ujung tombak dalam pelayanan sehingga memiliki indikasi pada kinerja personil polisi khususnya wanita. Karena itu menjadi salah satu inspirasi bagi peneliti untuk mengkaji *Leader-member Exchange (LMX)* terhadap kinerja personil polisi wanita.

Pengamatan awal yang dilakukan peneliti, Polda Sultra agar memenuhi pelaksanaan pembangunan pemerintah yang efektif dan akuntabel, diperlukan suatu kerangka kelembagaan sesuai dengan program pembangunan Polda Sultra yang telah ditetapkan. Kelembagaan merujuk pada organisasi dan saat ini, dimana jumlah anggota Polri Polda Sultra 2.224 orang dan PNS 141 serta anggota Polri Polres: 4.704 orang dan PNS 38 total 7.108 orang hubungan inter organisasi, serta sumber daya manusia (Renstra Polda Sultra 2020-2024). Aspek sumber daya manusia Polda Sultra di dalam kerangka kelembagaan mencakup jumlah dan kualitas, yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Postur kekuatan Polda Sultra sebagai kesatuan Induk penuh, Polres jajaran sebagai kesatuan operasional dasar dan Polsek jajaran sebagai simpul terdepan pelayanan kamtibmas prima kepada masyarakat diharapkan dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan penggelaran kekuatan dan lapis kemampuan tergelar mulai tingkat Polda Sultra sampai tingkat kecamatan dengan struktur 1 Polda, 12 Polres, 125 Polsek dan 19 Polsubsektor. Fenomena lain yang tidak dapat dipungkiri perkembangan ekonomi yang semakin pesat membuat kebutuhan rumah tangga semakin meningkat. Juga berdampak pada personil Polisi wanita pada Polda Sultra. Kurangnya pendapatan yang dihasilkan membuat sebagian besar perempuan ikut serta bekerja guna memenuhi kebutuhan keluarga. Keputusan untuk mengambil dua peran yang berbeda yaitu di rumah tangga dan di tempat kerja tentu diikuti dengan tuntutan dari dalam diri sendiri dan pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Berdasarkan fenomena dan isu strategis pada Polda Sultra, maka *grand theory* yang dijadikan rujukan dalam menginvestigasi dan menjelaskan pengaruh antara konstruk studi ini adalah teori Manajemen SDM dan perilaku organisasi. Menurut Dressler (2019:2) manajemen SDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai dan memberikan perhatian pada hubungan tenaga kerja, kesehatan, keselamatan dan masalah keadilan. Selanjutnya komplementeri teori yang menjadi rujukan dalam studi ini adalah teori perilaku organisasi, merujuk pada pendapat Griffin & Moorhead (2014:21) dan Robbins & Judge (2018:16) menyatakan perilaku organisasi menyangkut aktivitas seseorang atau individu pada organisasi dalam upaya mencapai kinerja pelayanan. Kajian riset ini adalah peningkatan kinerja polisi wanita yang secara teoritis maupun empiris dipengaruhi banyak faktor, namun dalam penelitian difokuskan pada LMX, kepuasan dan kelelahan kerja.

Peningkatan kinerja polisi wanita baik secara teoritis maupun empiris sangat dipengaruhi oleh hubungan harmonis antara pimpinan dengan bawahan yaitu polisi wanita yang dalam studi ini disebut dengan konstruk *Leader-member Exchange (LMX)*. LMX yang menjadi fokus perhatian peneliti adalah perilaku pemimpin hubungannya dengan para bawahannya pada institusi polri. Northouse (2013) menjelaskan dalam LMX, pemimpin berperan sebagai proses yang terpusat pada interaksi antara pimpinan dan anggotanya. Selanjutnya Davis dan Newstrom (2004) bahwa LMX berpengaruh terhadap kinerja. Personil polisi wanita yang berkinerja tinggi perlu didukung oleh kepuasan dalam bekerja. Kajian teori yang menjadi rujukan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah teori *discrepancy theory* oleh Porter (1961) dan *equity theory* oleh Adam Smith (1963) bahwa kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hasil yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Karena itu kepuasan kerja yang tinggi berhubungan erat dengan peningkatan kinerja organisasi oleh Luthans (2011:141). Konsisten dengan pendapat Dessler (2019:231) bahwa kepuasan kerja sebagai satu set perasaan untuk memahami pekerjaannya dan menentukan keberhasilan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Faktor lainnya yang tidak dapat dipungkiri dapat menjadi indikasi penurunan kinerja polisi

wanita adalah kelelahan kerja. Telaah teoritis yang menjadi dasar mengkaji pengaruh antar konstruk kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita merujuk pada Teori COR (konservasi sumber daya) bahwa karakteristik, objek, kondisi, dan energi pribadi adalah sumber daya yang ingin diperoleh individu. Kemampuan individu, optimisme, harapan, dan ketahanan ada di antara sumber daya individu dan termasuk dalam batasan teori COR (Avey *et al.*, 2010:43). Selanjutnya Bakker (2015) menyatakan kerangka model JD-R muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berdampak pada proses penurunan kesehatan yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian teoritis tujuan studi ini dilakukan untuk menguji pengaruh antara konstruk *LMX*, kepuasan dan kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita baik secara bersama-sama maupun parsial. Meskipun secara empiris dari review penelitian terdahulu ternyata temuan penelitian sebelumnya masih terdapat kontradiktif atau kesenjangan hasil penelitian sebagai berikut: *Kesenjangan 1.* Adanya kontradiksi dari hasil penelitian pengaruh *LMX* terhadap kinerja polisi Wanita menjadi celah untuk melakukan pengujian kembali. *LMX* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil misalnya Ionescu & Iliescu (2021), Noor dan Tristiana (2022), Cesário *et al.* (2022), Zia *et al.* (2022), Gusti & Mujiati (2022). Sedangkan Jedidiah dkk. (2022), Nuril dan Indana (2021) dan Andika Dhyta (2019), menemukan *LMX* berpengaruh tidak signifikan pada kinerja pegawai. *Kesenjangan 2.* Adanya kontradiksi hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja polisi wanita menjadi celah untuk melakukan pengujian kembali. Misalnya hasil studi Azhar dkk. (2021), William & Santoso (2022), Rusihan dkk. (2022), Gusti & Mujiati (2022) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil studi Suharno *et al.* (2017) menemukan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan dan Solihin (2019) menemukan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. *Kesenjangan 3.* Adanya kontradiksi temuan riset pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita menjadi celah melakukan pengujian. Kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja oleh Mardhatila & Karlinda (2022). Tetapi hasil studi Fatimah dkk. (2021), Masturah dkk. (2022), Aulia dan Komara. (2022) menemukan kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan kesenjangan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian berupaya menguji kembali dan menjelaskan pengaruh *LMX*, kepuasan dan kelelahan kerja terhadap kinerja polisi Wanita di Polda Sulawesi Tenggara (Sultra) dengan unit analisis adalah personil polisi wanita yang aktif dalam menjalankan tugasnya di wilayah hukum Polda Sulawesi Tenggara. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan pengujian kembali dan memperoleh kejelasan dari pengaruh variabel tersebut secara terintegrasi baik secara bersama-sama maupun parsial. Dengan demikian permasalahan pokok studi ini apakah *LMX*, kepuasan dan kelelahan kerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja polisi wanita? Selanjutnya tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menguji dan menjelaskan pengaruh secara bersama-sama maupun secara parsial antara *LMX*, kepuasan dan kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita. Akhirnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dapat memberikan kontribusi pengembangan teori MSDM dan perilaku organisasi bagi akademis khususnya *LMX*, kepuasan, kelelahan kerja dan kinerja polisi wanita. Kemudian manfaat praktis bahan masukan bagi pimpinan dan manajemen di Polda Sulawesi Tenggara, dalam mengimplementasikan strategi dan kebijakan peningkatan *LMX*, kepuasan dan kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya sebagai bahan referensi, informasi dan perbandingan, tentang konsep terintegrasi antara *LMX*, kepuasan dan kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita.

II. TINJAUAN LITERATUR

Leader Member Exchange (LMX)

LMX didefinisikan kepemimpinan sebagai proses yang terpusat pada interaksi antara pemimpin dan anggotanya (Northouse, 2013). Selanjutnya Morrow, *et al.* (2005), mengatakan bahwa teori *LMX* adalah hubungan antara supervisor dan bawahannya yang berkembang sebagai akibat dari pertukaran yang berhubungan dengan pekerjaan antara dua individu. Jika hubungan ini dalam kualitas baik, dapat dicirikan dengan adanya kepercayaan, hormat, dan kesetiaan. Akan tetapi, jika hubungan tersebut dalam kualitas buruk dapat tercerminkan dari tidak adanya kepercayaan, rasa hormat yang rendah, dan kurangnya loyalitas. Pendapat yang sama oleh Northouse (2013), menjelaskan bahwa hubungan timbal balik antara pemimpin dan anggota yang baik ini ditunjukkan oleh perilaku yang diinginkan, komunikasi yang meningkat, hubungan kerja yang baik, dan umpan balik terhadap kinerja yang optimal, sedangkan

apabila organisasi memiliki hubungan pemimpin dan anggota yang kurang baik, yang berdampak pada rasa kurang percaya dan rendahnya dukungan dari anggota organisasi tersebut.

Teori LMX menunjukkan bahwa para pemimpin tidak menggunakan gaya yang sama dalam berurusan dengan semua bawahan, melainkan mengembangkan jenis hubungan atau pertukaran yang berbeda dengan setiap bawahan. LMX merupakan proses komunikasi dua arah antara pemimpin dalam membina hubungan dengan setiap rekan kerja (O'Donnell et al., 2012). Konsisten dengan pendapat Graen dan Uhl-Bien (1995) berpendapat bahwa LMX didasarkan pada hubungan timbal balik antara bawahan dan pemimpin. LMX tidak hanya sebatas hubungan rekan kerja saja, teori ini juga menunjang baik pemimpin maupun karyawan untuk saling memberi feedback satu sama lainnya. Pendapat lain dari Liden dan Maslyn (1998:45) menyatakan LMX adalah perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, menghormati keterampilan dan pengetahuan pemimpin, kesetiaan pada satu sama lain dan menyukai satu sama lain.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh pegawai atas hasil kerjanya dari evaluasi terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Gibson et al. (2015:218) menyatakan kepuasan kerja pegawai sebagai penghargaan yang bersifat ekstrinsik berupa gaji, promosi, hubungan interpersonal, status, tunjangan tambahan, dan lainnya yang disediakan oleh organisasi seperti atasan atau tim kerja agar dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Konsisten dengan pendapat Robbins dan Judge (2018: 78) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap yang bersifat general terhadap kinerja pegawai sehingga dapat mengetahui perbedaan antara kuantitas dan kualitas penghargaan yang diterima oleh pegawai dengan yang seharusnya diyakini harus diterima oleh pegawai. Artinya kepuasan kerja adalah perasaan puas dari pekerjaan yang diselesaikan, ditunjukkan dengan sikap dan perilaku pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah salah satu konstruk yang paling banyak diteliti dalam bidang psikologi tempat kerja dan telah dikaitkan dengan berbagai masalah psikososial, perubahan dunia kerja, faktor organisasi mulai dari kepemimpinan hingga desain pekerjaan. Dessler (2019:231) menggambarkan kepuasan kerja sebagai satu set perasaan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan bagi pegawai untuk memahami pekerjaannya dan menentukan keberhasilan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Artinya kepuasan kerja adalah perasaan dan persepsi pegawai tentang pekerjaannya dan bagaimana pegawai merasa senang dalam organisasi. Kepuasan kerja juga menunjukkan sejauh mana perasaan positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya dan perilaku organisasi berusaha untuk memperbaikinya.

Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dapat dijelaskan melalui teori conservation of resource (COR) yang menunjukkan bahwa setiap individu mengalami Kelelahan kerja ketika terjadi kehilangan sumber daya yang dimilikinya (seperti: waktu, uang, dan pengetahuan) saat menangani kesulitan yang berasal dari peran pekerjaan dan keluarga oleh Hobfoll, (1989:89). Penelitian ini menggunakan conservation resources theory (COR) untuk menggali dampak dari kualitas hidup quality of work life, komitmen, kepuasan, kepribadian, dan iklim kelelahan kerja pada perilaku ekstra peran. Kelelahan kerja didefinisikan sebagai kondisi emosi dan motivasi sumber daya manusia yang terkuras, dan dianggap sebagai sinyal penting terjadinya ketegangan bagi pegawai (Halbesleben dan Buckley, 2004:54).

Aparatur sipil negara (ASN) yang frustrasi dapat disebabkan oleh kelelahan kerja dalam menjalankan tugasnya (Asri Usman, 2012). Karena itu, kelelahan kerja muncul karena stres berlebihan, dan sulit diatasi yang dapat mengantarkan individu pada keadaan yang lebih buruk dimana muncul apatisme, sinisme, dan frustrasi (Widiastuti dan Kamsih, 2008). Pendapat yang sama dikemukakan oleh Pines dan Aronson (1989:66) bahwa kelelahan kerja adalah kelelahan yang terjadi pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Profesi pelayanan, pada dasarnya merupakan pekerjaan yang menghadapi tuntutan dan pelibatan emosional.

Kinerja Polisi Wanita

Kinerja secara etimologi berasal dari kata performance adalah prestasi aktual dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan. Upaya mewujudkan Reformasi Birokrasi Polri yang berbasis kinerja (Performance Based Bureaucracy) yang efektif, efisien dan ekonomis, difokuskan pada upaya untuk mewujudkan outcomes (hasil), menerapkan manajemen kinerja yang didukung dengan penerapan sistem

berbasis elektronik dan setiap anggota Polri memiliki kontribusi yang jelas terhadap kinerja organisasi. Kinerja institusional atau organisasi telah ditetapkan dalam tugas pokok dan fungsi organisasi. Tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut dalam teori organisasi dirinci dalam sejumlah peranan-peranan yang dilakukan oleh personal organisasi. Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) Nomor: 2 tahun 2018, tentang Penilaian Kinerja Anggota Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja.

Kinerja merupakan kemampuan personil terhadap pencapaian hasil kerja berupa kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tupoksi sesuai dengan tanggungjawab yang diamanahkan kepada personil. Penilaian kinerja anggota Polri bertujuan untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan karier, pendidikan pengembangan, kenaikan pangkat dan pemberian tunjangan kinerja. Karena itu kinerja adalah output dari pelaksanaan kerja yang dicapai oleh individu pegawai berdasarkan pada wewenang dan tanggungjawab guna mencapai tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2011:89) mendefinisikan kinerja pegawai terkait dengan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran pada pekerjaan, efisiensi pekerjaan dan efektivitas kerja yang telah diselesaikan. Pandangan ini tampaknya didukung oleh Sempene et al. (2002) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan persepsi keseluruhan dan evaluasi individu terhadap lingkungan kerja. Demikian pula, Mastrangelo et al. (2014) menekankan bahwa efektivitas organisasi terdiri dari efisiensi setiap pegawainya.

Kinerja personil dapat dicerminkan melalui hasil pekerjaan aktual yang dilakukan oleh individu pegawai sesuai dengan kriteria tertentu yang diterapkan untuk pekerjaan tertentu. Menurut Simamora (2006:36) kinerja adalah tahap pencapaian atas pekerjaan tertentu yang ditugaskan atau dimanahkan oleh pimpinan atau organisasi. Selanjutnya Bernardin (2007:253) kinerja adalah hasil akhir dari proses produksi dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan segala potensi sumber daya yang dimiliki oleh organisasi secara optimal. Pendapat yang sama oleh Nawawi (2008) kinerja adalah karya atau hasil kerja yang diperoleh dari pelaksanaan tugas bersifat fisik maupun non fisik/material. Konsisten dengan pendapat Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah output atau pencapaian pekerjaan dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai.

Pengaruh LMX, kepuasan dan kelelahan kerja pada kinerja polisi wanita

Peningkatan kinerja personil (*performance*) adalah ukuran tertentu untuk mengidentifikasi hasil pencapaian terhadap tugas dalam organisasi. Dalam studi ini, teori yang digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja polisi adalah mengadopsi *performance theory*. Dengan demikian pengukuran kinerja personil polisi merujuk pengukuran PKA berdasarkan Peraturan Polri Nomor 2 Tahun 2018 dilakukan melalui penilaian kontrak kerja dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi dengan target kerja yang terdapat dalam kontrak kerja selama satu semester. Karena itu dalam penelitian ini menfokuskan pengukuran kinerja generik polisi berdasarkan PKA pasal 15 ayat 2, terdiri dari sepuluh indikator yaitu kepemimpinan; orientasi pelayanan; komunikasi; pengendalian emosi; integritas; empati; komitmen terhadap organisasi; inisiatif; disiplin; dan kerja sama. Studi ini juga berupaya untuk menguji pengaruh bersama-sama antara variabel LMX, kepuasan dan kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita. Telaah teoritis yang menjadi rujukan dalam menginvestigasi pengaruh antara keempat variabel penelitian ini mengacu pada teori Manajemen SDM. Menurut Armstrong (2020:3) Manajemen SDM adalah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai yang bekerja di organisasi. Konsisten dengan pendapat Dressler (2019:2) mengemukakan manajemen SDM yaitu proses mendapatkan pegawai (seleksi), melatih, pemberian kompensasi, penilaian hasil kerja pegawai, menjalin hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Selanjutnya teori perilaku organisasi menurut Griffin & Moorhead (2014) dan Robbins & Judge (2015) menyatakan perilaku organisasi menyangkut aktivitas individu pada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Telaah teoritis yang menjadi kunci munculnya teori LMX didasarkan pada konsep teori peran, teori pertukaran sosial, timbal balik dan ekuitas (Epitropaki dan Martin, 2015). LMX memiliki konsekuensi yang berbeda seperti kepuasan kerja (Robert et al., 2016), komitmen organisasi (Le Blanc dan Gonzalez-Roma, 2012), dan peningkatan kinerja pegawai (Buch et al., 2016). Selanjutnya LMX berpengaruh terhadap kinerja juga dikemukakan oleh (Davis dan Newstrom, 2004). Rujukan teori dalam studi ini adalah *Discrepancy theory* oleh Porter (1961) dikutip dari Veithzal Rivai dan Sagala (2014:14:480) bahwa kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap kinerja yang dicapai. Selanjutnya *equity*

theory oleh Zeleznik (1958) dikembangkan Adam Smith (1963) bahwa pegawai yang merasa puas/tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Kepuasan kerja sebagai satu set perasaan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan bagi pegawai untuk memahami pekerjaannya dan menentukan keberhasilan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Dessler, 2019:231). Pendapat yang sama Robbins dan Judge (2018: 78) bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang bersifat general terhadap kinerja pegawai.

Akhirnya penjelasan kontstruk kelelahan kerja mengadopsi kerangka teori dengan menggunakan model *job demands* dan *job resources* (JD-R model). Kerangka model JD-R muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berdampak pada proses penurunan kesehatan yang mempengaruhi kinerja pegawai (Bakker, 2015). Kelelahan kerja dapat menimbulkan pengaruh terhadap upaya pencapaian kinerja dan kepuasan kerja (Mangkuprawira, 2009: 193). Konsisten dengan pendapat Notoadmodjo (2007:74) bahwa kelelahan kerja merupakan salah satu faktor penurunan kinerja dan mutu layanan dapat menambah tingkat kesalahan bekerja. Berdasarkan argument teoritis dan empiris maka hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H1. LMX, kepuasan dan kelelahan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita.

Pengaruh LMX terhadap kinerja polisi wanita

Kajian teoritis yang dijadikan dasar pengujian pengaruh LMX terhadap kinerja polisi merupakan hasil sintensa teori kepemimpinan dengan menfokuskan pada pendekatan perilaku hubungan pimpinan dan bawahan. Teori *path-goal Leadership* menjelaskan dampak perilaku pemimpin terhadap kepuasan dan kinerjanya (Luthans, 2011:124). Selanjutnya Yulk (2013:313) menyatakan perilaku kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja bawahan. Pendapat yang sama Kreitner dan Kinicki (2014:359) kepemimpinan adalah mentransformasikan para bawahan untuk mengejar tujuan dan kinerja organisasi. Konsisten dengan pendapat Colquitt *et al.* (2015:475-476), kepemimpinan adalah menginspirasi pengikut untuk berkomitmen terhadap visi bersama yang memberi arti untuk pekerjaan, mengembangkan potensi kinerja pegawai. Fokus kajian studi ini yang dijadikan dasar pengujian pengaruh hubungan atasan bawahan adalah teori *LMX* yang dikemukakan oleh Hughes, *et al.* (2012) yang menjelaskan bahwa pada dasarnya LMX dalam penerapannya pemimpin tidak memperlakukan semua bawahannya sebagai sekelompok individu yang sama statusnya. Selanjutnya Dressler (2019:163) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara implementasi hubungan atasan bawahan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

LMX berpengaruh terhadap anggota kelompok dalam organisasi dan membantu anggota organisasi untuk mencapai kinerja organisasi. Hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja oleh Selvarajan *et al.* (2018), Meilan dan Shinta (2019), Zeb Ali *et al.* (2019), Gökhan & Kuzey (2019); Pani Oktaviani (2020), Gabel-Shemueli & Riva (2021), Azhar dkk. (2021), Ionescu & Iliescu (2021), Lina Rizki *et al.* (2022), Noor dan Tristiana (2022), Cesário *et al.* (2022), Zia *et al.* (2022), Gusti & Mujiati (2022) menemukan LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Namun demikian masih terdapat kontradiktif dari hasil penelitian Jedidiah dkk. (2022), Nuril dan Indana (2021) dan Andika Dhyta (2019), menemukan LMX berpengaruh tidak signifikan pada kinerja pegawai. Kesenjangan hasil penelitian tersebut disebabkan oleh keragaman indikator pengukuran LMX dan kinerja, obyek yang diteliti, perbedaan kondisi waktu dan ruang, sehingga menjadi celah peneliti untuk melakukan pengujian kembali pengaruh LMX terhadap kinerja polisi wanita. Karena itu hipotesis kedua yang diajukan pada studi ini adalah:

H2. LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita

Pengaruh kepuasan terhadap kinerja polisi wanita

Kajian teoritis yang menjadi dasar dalam mengkaji dan mengukur konsep kepuasan kerja terhadap kinerja polisi wanita merujuk *Discrepancy theory* oleh Porter (1961) dikutip dari Veithzal Rivai dan Sagala (2014:14:480) bahwa kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap kinerja yang dicapai. Selanjutnya *equity theory* oleh Zeleznik (1958) dikembangkan Adam Smith (1963) bahwa pegawai yang merasa puas/tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Kepuasan kerja sebagai satu set perasaan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan bagi pegawai untuk memahami pekerjaannya dan menentukan keberhasilan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Dessler, 2019:231). Selanjutnya Robbins dan Judge (2018: 78) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap yang bersifat general terhadap kinerja pegawai. Pendapat yang sama Colquitt *et al.* (2015:105) kepuasan kerja ditentukan oleh emosi yang menyenangkan berdasarkan hasil penilaian kerja (pretasi kerja)

dan pengalaman dari pekerjaan. Konsisten dengan pendapat Veithzal dan Sagala (2014:126) berpendapat kepuasan kerja merupakan faktor terpenting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja pegawai.

Merujuk pada hasil review penelitian terdahulu oleh Gökhan & Kuzey (2019), Evelyn & Yanuar (2021), Robertson (2021), Edi Sugiono dkk. (2021), Anggun & Parmin (2021), Dion Alan dkk. (2022), Azhar dkk. (2021), William & Santoso (2022), Rusihan dkk. (2022). Gusti & Mujiati (2022) menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Meskipun demikian masih terdapat gap atau kesenjangan riset oleh Suharno *et al.* (2017) menemukan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Solihin (2019) menemukan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidak konsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan celah untuk melakukan pengujian Kembali, dengan demikian maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian adalah:

H3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja polisi wanita

Pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita

Telaah teoritis yang menjadi dasar mengkaji pengaruh antar konstruk kelelahan kerja terhadap kinerja personil polisi wanita merujuk pada Teori COR (konservasi sumber daya) bahwa karakteristik, objek, kondisi, dan energi pribadi adalah sumber daya yang ingin diperoleh individu. Kemampuan individu, optimisme, harapan, dan ketahanan ada di antara sumber daya individu dan termasuk dalam batasan teori COR (Avey *et al.*, 2010:43). Selanjutnya Bakker (2015) menyatakan kerangka model JD-R muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berdampak pada proses penurunan kesehatan yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja pegawai. Kelelahan kerja dapat menimbulkan pengaruh terhadap upaya pencapaian kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Mangkuprawira, 2009: 193). Kelelahan kerja dalam diri seorang pegawai mempunyai dampak terhadap pegawai, utamanya pada tingkat kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Churiyah, 2011:22). Kombinasi dari konflik sehari-hari dan peningkatan pengalaman pekerjaan dan kejadian lainnya akan menimbulkan efek emosi yang positif dan negatif yang mungkin akan mengarah pada sikap pekerjaan seperti kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Ashkanasy *et al.*, 2002:98).

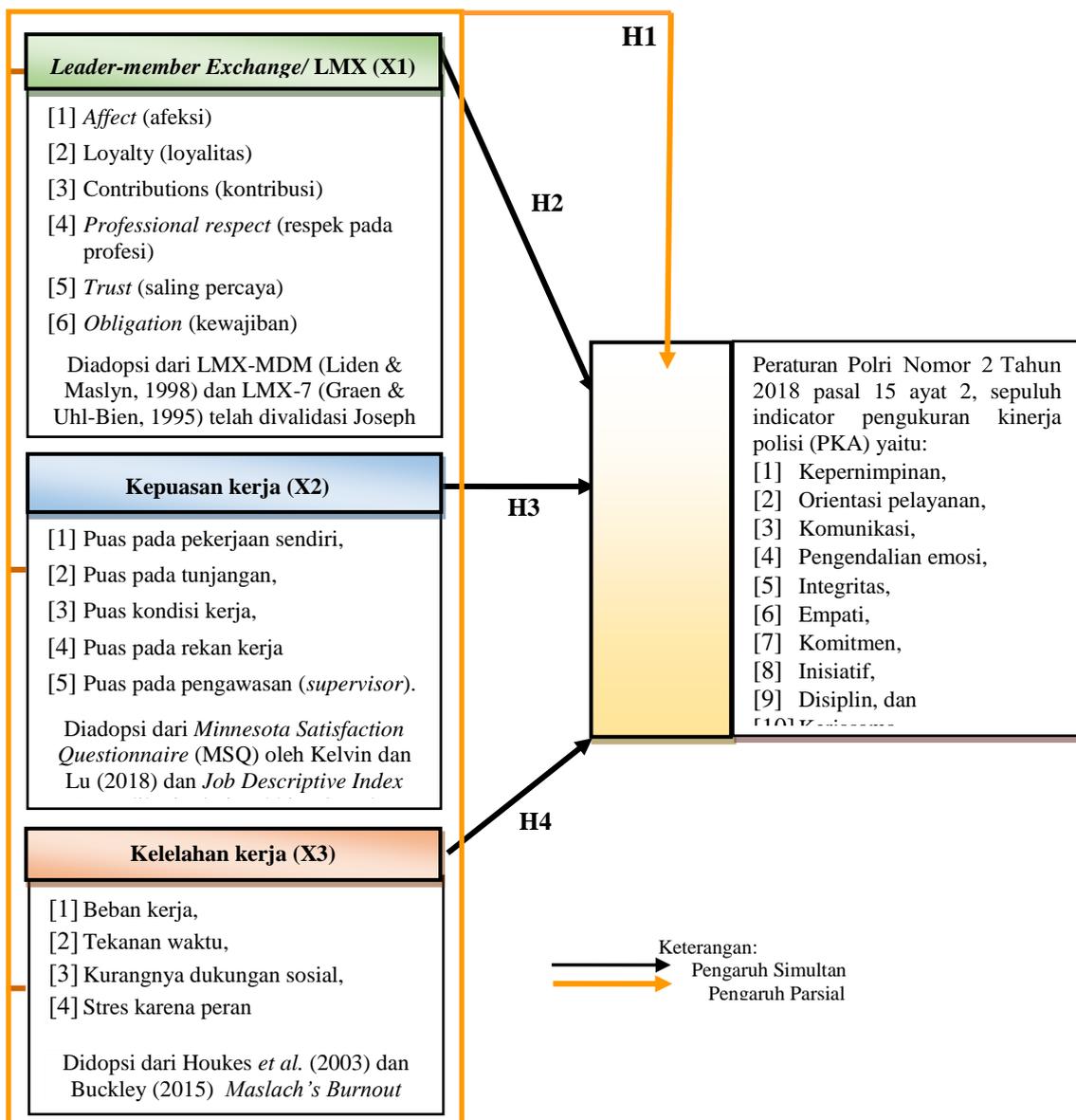
Emotional exhaustion merupakan inti dari sindrom *burnout*, karena itu kelelahan kerja ditandai dengan terkurasnya sumber kerja karena perasaan frustrasi, putus asa, sedih, dan tidak berdaya, tertekan, mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas. Nurjayadi (2004:76) menyatakan bahwa penurunan hasil kerja individu merupakan dampak dari sikap dan perilaku negatif yang disebabkan oleh stres yang berlebihan, sehingga menimbulkan kelelahan kerja. Dengan demikian menurut Zaglady (2005:12) mengemukakan bahwa Kelelahan kerja adalah respon individual yang unik terhadap stres yang dialami di luar kelaziman pada hubungan interpersonal karena dorongan kerja yang kuat, timbulnya perasaan seakan tidak ada orang yang membantunya, depresi, perasaan terbelenggu dan putus asa.

Hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan kelelahan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja personil Lopez & Ferro (2019), Meltem *et al.* (2020), Aleksandra (2020), Mona & Raharjo (2020) dan Fatimah Fauzi dkk. (2021). Mega Arista dan Sutanto (2022), Masturah Rilda, dkk. (2022), Aulia dan Komara. (2022). Namun demikian masih terdapat kesenjangan temuan penelitian oleh Mardhatila & Karlinda (2022) dan Aysegul & Mehmet (2018) menemukan kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil pengujian pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja dari peneliti terdahulu, masih terdapat kontradiksi yang merupakan celah untuk melakukan pengujian kembali, pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H4. Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja polisi wanita

Bedasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual studi ini difokuskan pada pengujian pengaruh LMX, kepuasan dan kelelahan kerja pada Polda Sultra baik secara parsial maupun secara Bersama-sama terhadap kinerja polisi wanita. Lebih jelasnya kerangka konseptual dan hipotesis dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian



III. METODE PENELITIAN

Riset ini dilaksanakan pada Polda Sulawesi Tenggara (Sultra). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil polisi wanita yang bertugas di Polda Provinsi Sulawesi Tenggara. Jumlah anggota Polri yang bertugas di Polda Sultra adalah 2.224 orang, dimana polisi wanita sebanyak 168 orang, sehingga yang menjadi populasi penelitian ini sebanyak 168 orang (Kasubag Kepegawaian Biro SDM Polda Sultra, Juni 2022). Berdasarkan besarnya sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dikutip dari Uma Sekaran (2016), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(\epsilon^2)} = \frac{168}{1 + 168(0,10)^2} = 62,69 \text{ atau } 63 \text{ orang (dibulatkan).}$$

Pada tingkat presisi sebesar 10%, dari jumlah populasi sebesar 168 polisi wanita di Polda Sultra, maka diperoleh besarnya sampel sebanyak 63 orang. Selanjutnya teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah proposional sampling berdasarkan strata (*stratified proportional random sampling*), atas keterwakilan pada setiap Satker Polwan Polda Sultra.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan statistika inferensial yaitu analisis regresi multivariat dengan menggunakan *software* SPSS dan *MS Excel*. Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekwensi pernyataan responden dalam bentuk jumlah, rata-rata (rerata), dan persentase. Selanjutnya analisis regresi multivariat adalah metode analisis untuk menguji pengaruh antar variabel, dimana satu variabel terikat metrik diduga berpengaruh dengan dua atau lebih variabel bebas metrik (Hair *et al.*, 2017:5).

Berdasarkan pengertian, tujuan dan alasan penggunaan regresi multivariat dengan maksud untuk menguji dan menjelaskan pengaruh LMX, kepuasan dan kelelahan kerja baik secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja polisi wanita dengan model persamaan secara matematis sebagai berikut:

$$\text{Variate value (Y)} = W_1X_1 + W_2X_2 + W_3X_3 + W_nX_n \dots\dots\dots \text{Hair et al. (2017: 4)}$$

di mana: Variate value = nilai variasi perubahan variable bebas (*dependent*) (*independent*); X_1-X_n = Variasi variabel tertimbang (*weight*); X_n adalah variabel yang diamati dan W_n adalah *Weight determined* yang ditentukan dengan teknik multivariat. Selanjutnya model persamaan yang dapat dinyatakan secara matematis tersebut ditransformasi atau dioperasionalkan dalam studi ini sebagai berikut:

$$Y = W1 X1 + W2 X2 + W3 X3$$

di mana: Y = Kinerja polisi wanita; X1 = *Leader-member Exchange* (LMX); X2 = Kepuasan kerja; X3 = Kelelahan kerja; W1 – W2 = *Weight determined* atau regression weight (*standardized beta*)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Multivariat

Hasil komputasi analisis regresi multivariat dengan menggunakan *software* SPSS versi 24 terhadap pengujian model penelitian ini disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Komputasi Analisis Regresi Multivariat

Pengaruh antar variabel		<i>Standardized Coefficient</i>	Sig, t	Hasil Uji Hipotesis
<i>Leader-Member Exchange</i>	→ Kinerja polisi wanita	0.590	0.000	H2. Diterima
Kepuasan kerja	→ Kinerja polisi wanita	0.403	0.001	H3. Diterima
Kelelahan kerja	→ Kinerja polisi wanita	- 0.057	0.016	H4. Diterima
R	= 0,986	F-value = 691,622		
R _{Square}	= 0,972	Sig, F = 0,000 (H1. Diterima)		
SEE	= 0,149	n = 63		

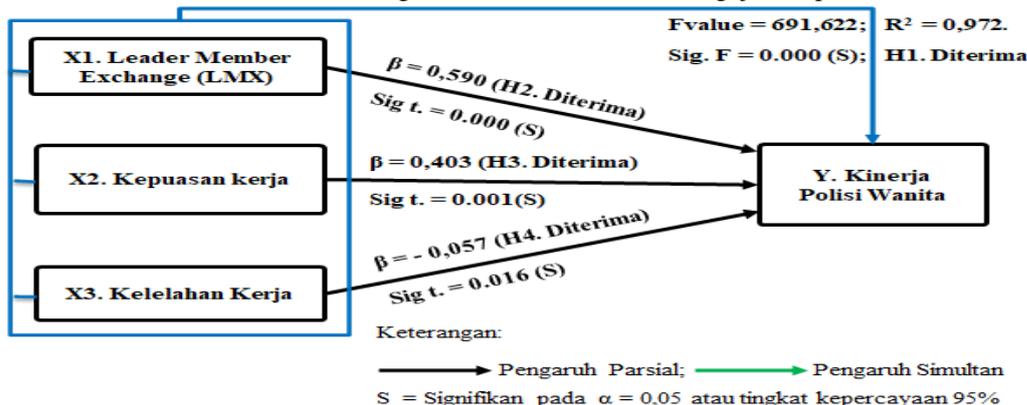
Sumber: Hasil olahan data primer dengan SPSS versi 24 (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil analisis regresi multivariate Tabel 2 diperoleh persamaan analisis regresi multivariat sebagai berikut: $Y = 0,590X1 + 0,403 X2 - 0,057 X3$. Hasil analisis regresi multivariate pada persamaan di dapat diinterpretasikan. Nilai R = 0,986 menunjukkan bahwa korelasi hubungan variabel bebas *leader-member exchange*, kepuasan kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita di Polda Sultra adalah sangat kuat karena nilainya berada di atas 0,75 atau 75%. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.972, artinya keragaman semua variabel yang dianalisis yaitu *leader-member exchange*, kepuasan kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita dapat di jelaskan oleh model 97,20% dan sisanya 2,80% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik di atas 75%.

Hasil uji F diperoleh nilai probabilitas atau signifikansi $F = 0.000 > \alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini menunjukkan bahwa baik secara bersama-sama variabel *leader-member exchange*, kepuasan kerja dan kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita di Polda Sultra. Akhirnya hasil penelitian ini juga dapat membuktikan dari nilai *koefisien standardized* dan *t-value* variabel *leader-member exchange* lebih besar jika dibandingkan dengan kepuasan kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita. Artinya *leader-member exchange* merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja polisi wanita di Polda Sultra.

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh bersama-sama maupun parsial antara variabel *leader-member exchange*, kepuasan kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita di Polda Sultra. Lebih jelasnya nilai koefisien jalur dan signifikansi (*p-value*) yang disajikan pada diagram jalur Gambar 2.

Gambar 2. Diagram Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis



Sumber: Hasil olahan data primer dengan SPSS versi 24

Berdasarkan hasil analisis regresi multivariat yang ditunjukkan pada Gambar 2 dan Tabel 2 maka uraian dari pengujian hipotesis penelitian ini sbagai berikut:

H1. LMX, kepuasan dan kelelahan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita

Hasil penelitian dapat dibuktikan hasil uji F diperoleh nilai signifingkasi F ($p\text{-value}$) = 0,000 < α = 0,05. Hasil ini menunjukkan LMX, kepuasan dan kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Bersama-sama terhadap kinerja polisi wanita sehingga hipotesis pertama pada penelitian dapat diterima. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.972, artinya keragaman semua variabel yang dianalisis yaitu LMX, kepuasan dan kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita dapat di jelaskan oleh model sebesar 97,20% dan sisanya 2,80% dijelaskan oleh variabel lain di luar model variabel penelitian ini. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik karena nilainya lebih besar dari

H2. LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita

Hasil pengujian pengaruh LMX terhadap kinerja polisi wanita dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,590 dengan arah positif. Selanjutnya dapat pula dibuktikan dengan nilai signifingkasi $t = 0.000 < \alpha = 0.05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita dapat diterima. Artinya semakin baik implementasi LMX maka kinerja polisi wanita di Polda Sultra semakin meningkat.

H3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja polisi wanita

Hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja polisi wanita dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,403 dengan arah positif, Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai signifingkasi $t = 0,001 < \alpha = 0,05$. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Artinya peningkatan kepuasan kerja searah positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi wanita, sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima.

H4. Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja polisi wanita

Hasil pengujian pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar - 0,057 dengan arah negatif. Selanjutnya dibuktikan dengan nilai signifingkasi ($p\text{-value}$) sebesar 0,016 < $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita di Polda Sultra, sehingga hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima atau didukung oleh fakta empiris.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pada hasil analisis data dan tujuan riset ini, maka pembahasan hasil penelitian ini mengkobinasikan fakta empiris, telaah teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu guna memverifikasi hasil temuan penelitian ini, mendukung, memperkuat atau menolak teori maupun hasil penelitian sebelumnya, yang dapat dipaparkan sebagai berikut:

Pengaruh bersama-sama LMX, kepuasan dan kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita

Hasil analisis data dengan menggunakan regresi multivariat diperoleh hasil bahwa LMX, kepuasan dan kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja polisi wanita. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan pimpinan dengan bawahan (LMX) dan kepuasan kerja serta kelelahan kerja yang rendah maka kinerja polisi wanita di Polda Sultra semakin meingkat secara signifikan. Artinya adanya perubahan peningkatan hubungan pimpinan dengan bawahan

dan kepuasan kerja serta penurunan kelelahan kerja secara simultan memiliki kontribusi nyata atau signifikan terhadap peningkatan kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen pada organisasi, inisiatif, disiplin dan kerjasama yang merupakan refleksi dari kinerja polisi wanita di Polda Sultra.

Peningkatan LMX dan kepuasan kerja serta penurunan kelelahan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Hasil penelitian ini mampu membuktikan kebenaran teori LMX didasarkan pada konsep teori peran, teori pertukaran sosial, timbal balik dan ekuitas (Epitropaki dan Martin, 2015). Karena itu para ahli dan peneliti terdahulu telah mengidentifikasi beberapa anteseden LMX seperti *locus of control* internal, *extraversion*, keterbukaan, kesadaran, keramahan, kompetensi, afek positif, menyukai satu sama lain, kontribusi, karakteristik pemimpin, kesamaan yang dirasakan, kepercayaan pemimpin, loyalitas dan manajemen kesan memiliki konsekuensi (Robert *et al.*, 2016), komitmen organisasi (Le Blanc dan Gonzalez-Roma, 2012), dan peningkatan kinerja pegawai (Buch *et al.*, 2016). Selanjutnya hasil penelitian ini konsisten dengan pendapat Davis dan Newstrom (2004) bahwa LMX berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil studi ini juga konsisten dengan pendapat Northouse (2013) menjelaskan dalam LMX, pemimpin berperan sebagai proses yang terpusat pada interaksi antara pimpinan dan anggotanya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini didukung dan konsisten dengan hasil penelitian Jedidiah dkk. (2022), Gusti & Mujiati (2022), Rina Dewi dkk. (2022), Nuril dan Indana (2021), Azhar dkk. (2021) menemukan LMX dan kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja pegawai. Selanjutnya konsisten dengan hasil studi ini didukung oleh Mardhatila dan Karlinda (2022) menemukan kepuasan kerja dan kelelahan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Leader-member Exchange (LMX) terhadap kinerja polisi wanita

Hasil pengujian ditemukan bahwa LMX yang direfleksikan dengan afeksi, loyalitas, kontribusi, respek pada profesi, saling percaya, dan keharusan/kewajiban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita di Polda Sultra. Artinya peningkatan LMX atau hubungan pimpinan dengan bawahan yang direfleksikan melalui indikator afeksi, loyalitas, kontribusi, respek pada profesi, saling percaya, dan keharusan/kewajiban memiliki kontribusi nyata atau signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi wanita yang dicerminkan melalui kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen, inisiatif, disiplin kerja dan kerjasama.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori *path-goal Leadership* menjelaskan dampak perilaku pemimpin terhadap kepuasan dan kinerjanya (Luthans, 2011:124). Pendapat yang sama dengan hasil studi ini oleh Yulk (2013:313) menyatakan kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja bawahan. Hasil studi ini juga konsisten dengan pendapat Kreitner dan Kinicki (2014:359) kepemimpinan adalah mentransformasikan para bawahan untuk mengejar tujuan dan kinerja organisasi. Selanjutnya pendapat yang sama oleh Colquitt *et al.* (2015:475-476), kepemimpinan adalah menginspirasi pengikut untuk berkomitmen terhadap visi bersama yang memberi arti untuk pekerjaan, mengembangkan potensi kinerja pegawai. Akhir hasil penelitian ini mendukung pendapat Dressler (2019:163) bahwa terdapat hubungan yang kuat antara implementasi LMX terhadap kinerja pegawai.

Peningkatan LMX personil polisi wanita berpengaruh terhadap anggota kelompok dalam organisasi dan membantu anggota di Polda Sultra untuk mencapai kinerja Institusi Polda. Hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja oleh Selvarajan *et al.* (2018), Meilan dan Shinta (2019), Zeb Ali *et al.* (2019), Gökhan & Kuzey (2019); Pani Oktaviani (2020), Gabel-Shemueli & Riva (2021), Azhar dkk. (2021), Ionescu & Iliescu (2021), Lina Rizki *et al.* (2022), Noor dan Tristiana (2022), Cesário *et al.* (2022), Zia *et al.* (2022), Gusti & Mujiati (2022) menemukan LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Meskipun demikian masih terdapat perbedaan atau kontradiktif dari hasil penelitian Jedidiah dkk. (2022), Nuril & Indana (2021); Andika Dhyta (2019), menemukan LMX berpengaruh tidak signifikan pada kinerja pegawai. Perbedaan hasil studi ini disebabkan oleh ruang dan waktu penelitian, metode penelitian, besarnya sampel yang berbeda dan perbedaan pengukuran LMX atau hubungan pimpinan dengan bawahan. Berdasarkan pembahasan hasil studi ini baik secara teoritis maupun fakta empirik dapat membuktikan LMX berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Karena itu, jika pihak pimpinan di Polda Sultra bertujuan untuk meningkatkan LMX maka yang harus dilakukan berdasarkan persepsi anggota polisi adalah meningkatkan kinerja personil polisi wanita melalui LMX dengan fokus pada aspek afeksi, loyalitas, kontribusi, respek pada profesi, saling percaya, dan keharusan/kewajiban.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja polisi wanita

Hasil pengujian ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita di Polda Sultra. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja polisi wanita semakin meningkat. Artinya adanya perubahan peningkatan kepuasan kerja yang direfleksikan melalui kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap isentif/remunerasi dan tunjangan, kepuasan terhadap kondisi kerja, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap pengawasan memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja personil polisi wanita yang dicerminkan dengan kinerja generik polisi yaitu kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen pada organisasi, inisiatif, disiplin dan kerjasama.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan dan mengkonfirmasi anggapan bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama kinerja sangatlah logis oleh Veithzal dan Sagala (2013:128). Pendapat yang sama dikemukakan Dessler (2019:231) bahwa kepuasan kerja sebagai satu set perasaan menguntungkan atau tidak menguntungkan bagi polisi wanita untuk memahami pekerjaannya dan menentukan keberhasilan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Hasil studi ini konsisten dengan pendapat Colquitt *et al.* (2015:105) bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh emosi yang menyenangkan berdasarkan hasil penilaian kerja (pretasi kerja) dan pengalaman dari pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga didukung dan konsisten dengan hasil temuan penelitian terdahulu Gökhan & Kuzey (2019), Evelyn & Yanuar (2021), Robertson (2021), Edi Sugiono dkk. (2021), Anggun & Parmin (2021), Dion Alan dkk. (2022), Azhar dkk. (2021), William & Santoso (2022), Rusihan dkk. (2022). Gusti & Mujiati (2022) menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan Suharno *et al.* (2017) menemukan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Solihin (2019) menemukan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Masih terdapat kontradiksi hasil studi, argument yang penulis dapat jelaskan disebabkan oleh ruang dan waktu penelitian, keragaman indikator pengukuran kepuasan kerja, dan dasar teori yang dirujuk.

Pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita

Hasil pengujian ditemukan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kelelahan kerja yang tinggi berdampak terhadap penurunan kinerja polisi wanita di Polda Sultra. Artinya kelelahan kerja polisi wanita yang ditandai dengan terkurasnya sumber emosional karena perasaan frustrasi, putus asa, sedih, dan tidak berdaya, tertekan, mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas dapat menyebabkan adanya perasaan tingginya beban kerja, tekanan waktu, kurangnya dukungan sosial, dan stres karena peran memiliki kontribusi signifikan terhadap penurunan kinerja polisi wanita yang dicerminkan melalui kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen pada organisasi, inisiatif, disiplin dan kerjasama.

Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi model *job demands* dan *job resources* (JD-R model) oleh Bakker (2015) menyatakan kerangka model JD-R muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berdampak pada proses penurunan kesehatan yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja polisi wanita. Selanjutnya hasil penelitian ini konsisten dengan pendapat (Mangkuprawira, 2009) bahwa kelelahan kerja dapat menimbulkan pengaruh terhadap upaya pencapaian kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat membuktikan pendapat yang dikemukakan oleh Notoadmodjo (2007) bahwa kelelahan kerja merupakan salah satu faktor penurunan kinerja yang dapat menambah tingkat kesalahan bekerja. Dengan demikian Kombinasi dari konflik sehari-hari dan peningkatan pengalaman pekerjaan dan kejadian lainnya akan menimbulkan efek emosi yang positif dan negatif yang mungkin akan mengarah pada sikap pekerjaan seperti kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Ashkanasy *et al.*, 2002:98).

Hasil pengujian pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja polisi wanita didukung dan konsisten dengan hasil penelitian Lopez & Ferro (2019), Meltem *et al.* (2020), Aleksandra (2020), Mona & Raharjo (2020) dan Fatimah Fauzi dkk. (2021). Mega Arista dan Sutanto (2022), Masturah Rilda, dkk. (2022), Aulia dan Komara. (2022) menemukan kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja. Namun demikian masih terdapat perbedaan atau kesenjangan temuan penelitian oleh Mardhatila & Karlinda (2022) dan Aysegul & Mehmet (2018) menemukan kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini baik secara teoritis maupun empirik membuktikan bahwa kelelahan kerja polisi wanita berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Karena itu pihak manajemen dan unsur pimpinan di Polda Sultra bertujuan untuk meningkatkan kinerja polisi wanita maka yang perlu dilakukan dari sudut pandang polisi wanita adalah meminimalkan atau mengurangi kelelahan kerja polisi wanita dengan strategi pimpinan secara terus-menerus menurunkan beban kerja, tekanan waktu, meningkatkan dukungan sosial, dan mengurangi stress polisi wanita karena peran yang diberikan melebihi dari tupoksinya

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Peneliti menyadari dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dialami, adapun keterbatasan penelitian ini adalah keterbatasan penelitian saat ini yaitu pada area spesifik yaitu berdasarkan prespektif gender atau polisi di Polda Sultra. Karena itu kehati-hatian sangat penting dan dibutuhkan ketika mengeneralisasi hasil penelitian ini, khususnya pada sektor publik atau instansi pemerintahan daerah lain di Sulawesi Tenggara dan Indonesia. Selain itu, penelitian ini terbatas pada analisis data survei yang penyajian analisis pengaruh kausal dalam satu titik waktu (*cross sectional*), karena kesibukan responden peneliti mengalami kesulitan untuk mengali informasi yang lebih mendalam terhadap kajian penelitian ini. Selanjutnya data penelitian ini menggunakan presepsi personil polisi wanita melalui penilaian diri sendiri atau *self appraisal*.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. LMX, kepuasan dan kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja polisi wanita. Artinya semakin baik penerapan LMX dan kepuasan kerja serta kelelahan kerja yang berkurang maka secara signifikan kinerja polisi wanita semakin meingkat. Hasil ini diperkuat pula dengan pernyataan responden berdasarkan deskripsi LMX, kepuasan kerja dan kinerja polisi wanita mayoritas responden menyatakan pelaksanaanya sudah baik di Polda Sultra.
2. LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Artinya semakin baik LMX polisi wanita di Polda Sultra yang direfleksikan dengan afeksi, loyalitas, kontribusi, respek pada profesi, saling percaya, dan kewajiban memiliki kontribusi signifikan pada peningkatan kinerja polisi wanita dicerminkan melalui kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, inisiatif, komitmen, disiplin dan kerjasama.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Hasil ini mengindikasikan semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja polisi wanita di Polda Sultra semakin meningkat. Dengan demikian adanya peningkatan kepuasan kerja yang direfleksikan melalui kepuasan terhadap pekerjaan, isentif/remunerasi dan tunjangan, kondisi kerja, rekan kerja dan kepuasan terhadap pengawasan memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi wanita.
4. Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Artinya kelelahan kerja yang dicerminkan melalui beban kerja, tekanan waktu, kurangnya dukungan sosial, dan stres karena peran yang dialami personil polisi wanita di Polda Sultra memberikan kontribusi signifikan terhadap penurunan kinerja polisi wanita baik dari aspek perilaku kerja anggota yang direfleksikan melalui kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, inisiatif, komitmen, disiplin dan kerjasama

DAFTAR PUSTAKA

- Aleksandra Grobelna (2020) Emotional exhaustion and its consequences for hotel service quality: the critical role of workload and supervisor support, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, DOI: 10.1080/19368623.2021.1841704
- Amstrong Michael. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 15th Edition Published: 3rd January 2020, London: Kogan Page.
- Andika Dhyta Vernanda (2019) The Effect Of Leader Member Exchange (LMX) and Team Member Exchange (Tmx) On Employee Performance Through Affective Commitment At Pt Perkebunan Nusantara X, *IJEBAR*, Vol-3, Issue-4, Page 562-579.
- Anggun Palupining Tiyas dan Parmin (2021) Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 3(2), PP. 377-395
- Aulia, dan Komara. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat. *MDP Student Conference 2022*, Universitas Multi Data Palembang, PP 134-141

- Azhar Hasan, Melly Andriani, dan Likdanawati (2021) Pengaruh Leader Member Exchange Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis*, Volume 10, Nomor 2, Pp. 17-26.
- Bakker, A.B. (2015), A job demands – resources approach to public service motivation, *Public Administration Review*, Vol. 75 No. 5, pp. 723-732.
- Cesário, F., Rodrigues, A., Castanheira, F. and Sabino, A. (2022), The role of reaction to feedback in the relationship between performance management, job satisfaction and the leader–member exchange (LMX), *EuroMed Journal of Business*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EMJB-04-2021-0054>.
- Colquitt Jason, Jeffery LePine and Michael Wesson (2020) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, 7th Edition. Mc Graw Hill. New York.
- Cooper, D. R., and Schindler, P. S., (2014). *Business Research Methods*. Nine Edition. McGraw-Hill/Irwin, New York, NY 10020.
- Daft Richard L., (2015). *The Leadership Experience 6 edition*. USA: Cengage Learning.
- Dessler, Gary. (2019) *Human Resource Management eBook*, 16th Edition Pearson Higher Ed USA.
- Dion Alan Nugraha, Banuara Nadeak, Nelly Martini, Dede Jajang Suyaman (2022) Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, *At-Tadbir: JIM*, Vol. 6, No. 1, 2022, 81 – 93
- Edi Sugiono, Darmadi, dan Suryono Efendi (2021) Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol 07 No 2, Hal 132 - 149
- Evelyn Angelina dan Yanuar (2021) Pengaruh Organizational Learning Culture Terhadap Employee Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Mediasi, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume III No. 4/2021 Hal: 962-96
- Fatimah Fauzi Basalamah, Reza Aril Ahri, dan Arman (2021) Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Perawat di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, Volume 1, Issue 02, PP 68-80
- Flippo Edwin B. (2005). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gabel-Shemueli, R. and Riva Zaferson, F.A. (2021), Toward an understanding of the relationship between LMX and performance over time: the role of trust in leader and appraisal satisfaction, *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, Vol. 34 No. 4, pp. 578-593.
- Gebert, D., Heinritz, K. and Buengeler, C. (2016), Leaders'charismatic leadership and followers' commitment the moderating dynamics of value erosion at the societal level, *The Leadership Quarterly*, Vol. 27 No. 1, pp. 98-108.
- Gibson, James L. John M.Ivancevich, James H. Donnelly dan Robert Konopaske (2013). *Organization Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Gusti Gede Wira Andika Prathama and Ni Wayan Mujiati (2022) The Role of Job Satisfaction Mediate the Effect of Leader Member Exchange on Employee Performance at PT BPR Luhur Damai Tabanan, *European Journal of Business and Management Research*, Vol 7 | Issue 3 |PP 72-77.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 2nd ed., Sage, Thousand Oaks, CA.
- Ionescu, A.-F. and Iliescu, D. (2021), LMX, organizational justice and performance: curvilinear relationships, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 36 No. 2, pp. 197-211.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. (2014). *Organizational Behavior & Management*. Tenth Edition. Mc Graw Hill.
- Jackson, E.M. and Johnson, R.E. (2012), When opposites do (and do not) attract: interplay of leader and follower self-identities and its consequences for leader–member exchange, *The Leadership Quarterly*, Vol. 23, pp. 488-501.
- Jedidiah Ch Maurits, N. C. Lewaherilla, dan C. V. Latupapua (2022) Komitmen Organisasional Kepuasan Kerja dan sebagai Variabel Intervening pada Leader Member Exchange (LMX) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Fif Group Cabang Ambon), Volume 6 Nomor 1, Halaman 729-736.
- Kreitner, K. dan A. Kinicki. (2014). *Organizational Behavior*. 10 edition. New York:Mc Graw-Hill.
- Liden, R.C. and Maslyn, H.M. (1998), Multidimensionality of leader-member exchange: an empirical assessment through scale development, *Journal of Management*, Vol. 24 No. 1, pp. 43-72.
- Lina Rizki Hasyati, Sugiarto, M.A. (2022) The Influence Leader-Member Exchange and Work Culture on Elementary School Teacher Performance, *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* Vol.14, 1, pp. 283-290.

- López-Cabarcos, M.Á., López-Carballeira, A. and Ferro-Soto, C. (2019), *The role of emotional exhaustion among public healthcare professionals*, *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 33 No. 6, pp. 649-655. <https://doi.org/10.1108/JHOM-04-2019-0091>
- Luthans, Fred, (2011). *Organizational Behavior. An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition, New York : McGraw-Hill.
- Mardhatila Fitri Sopali, Ai Elis Karlinda (2022) The Influence Of Workload, Job Satisfaction And Commitment, Organization, Against, Kinerja, Implementing Nurses At Padang Reksodiwiry Hospital. *Applied, Management, Accounting and Research*, Vol. 6.No.1, Februari 2022. PP 225-233
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. (2011). *Human Resource Management 13th Edition.*, USA: South-Western Cengage Learning.
- Mega Arista Sari dan Sutanto Priyo Hastono (2022) Analisis Beban Kerja, Burnout Syndrome dan Kualitas Kerja Tenaga Fungsional Puskesmas Kec Pulogadung, *Syntax Literate: JII*, 7(5). Pp 5258-5268
- Meltem Saygılı, Keziban Avcı and Seda Sönmez (2020), *Quality of Work Life and Burnout in Healthcare Workers in Turkey*. *Journal of Health Management* 1–13, DOI: 10.1177/0972063420938562
- Newstrom, John W., (2015). *Organization Behavior human behavior at work Fourteenth Edition* New York: Companies Inc, McGraw-Hill/Irwin.
- Noor Sa'adah, dan Tristiana Rijanti (2022) The Role of Knowledge Sharing , Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance : An Empirical Study on Public Health Center of Pati 1, Pati 2 and Trangkil in Central Java, *International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas)*, Vol. 3 No. 01, PP 112-132.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, Edisi Keenam. Jakarta: PT. Indeks.
- Nuril Fitriana dan Indana Zulfa (2021) Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 1*, PP. 414-424.
- Pani Oktaviani, Burhanudin Mujtaba dan Ail Muldi (2020) Pengaruh Hubungan Atasan dan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan PT. DHL Tangerang *Journal of Scientific Communication Volume 2 Issue 1*, PP 10-20.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018, Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja, Diundangkan di Jakarta, pada tanggal 7 Maret 2018, Akses Juni 2022.
- Peraturan Mabes Polri (2015). *Capaian Reformasi Birokrasipolri Tahun 2015*. Jakarta, Desember 2015, diakses 12 Juni 2022.
- Rina Dewi, Anis Eliyana, Ahmad Rizki Sridadi, Taufan Krisna Maulana, dan Aisha Anwar (2022) Leader-Member Exchange As An Intervening Variable For Authentic Leadership And Performance, Volume 19, Number 2, PP 7134-7147.
- Rivai, Veithzal and Sagala, Eva J. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins Stephen P and Timothy A. Judge, (2018). *Organizational Behavior (18th Edition)*, Publisher 18 edition (January 14, 2018), England: Perason.
- Robertson Ismail (2021) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja di Politeknik Angkatan Darat Malang, *Jurnal Sketsa Bisnis*, Volume (8) No (1) pp (1-18)
- Rusihan Anwar, Muhammad Rudiansyah, dan Nurhikmah (2022) Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala, *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* Volume 6 No.1, Page 1-33
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business a Skill-Building Approach*, Seventh Edition, John Wiley & Sons Ltd, United Kingdom.
- Solimun, (2012). *Pemodelan Generalized Structured Component Analysis (GeSCA)*. Program Studi Statistika FMIPA, Program Doktor Ilmu Manajemen FE Universitas Brawijaya.
- Tourish, D. (2014), *The Dark Side of Transformational Leadership: A Critical Perspective*, Routledge.
- Veithzal Rivai and Sagala, Eva J. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- William Jesen Wiratama Tong dan Thomas Santoso (2022), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa, *AGORA* Vol.10, No. 1, (2022), PP. 1-6
- Yukl, Gary A, (2013). *Leadership in Organizations 8 Edition*. New England: Pearson.