
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Polres Batu)

Oleh

Aulia Sukma Rachmawati *)

Budi Wahono **)

Ety Saraswati *)**

e-mail : auliasukmaa@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study was conducted to determine the effect of transformational leadership style, quality of work life and work motivation on performance (a case study on employees at the Batu Police). This research uses explanatory research and quantitative approach. The sample in this study included 75 respondent at the Batu Police

To solve the problem in this research, using validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, classic assumption test. This study uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS 20. The results of this study are simultaneously the variable Effect of Transformational Leadership Style, Quality of Work Life and Work Motivation on Employee Performance at the Batu Police, the variable Transformational Leadership Style partially has a positive and significant effect on employee performance in Batu Police, the variable of Quality of Work Life partially has a positive and significant effect on Performance at the Batu Police, the variable of Work Motivation partially has a positive and significant effect on Performance at the Batu Police

Keywords: Performance, Transformational Leadership Style, Quality of Work Life, Work Motivation

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting perusahaan yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, sehingga mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan dimana karyawan tersebut berada. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuannya. Setiap perusahaan akan senantiasa menghadapi permasalahan kinerja yang kompleks, sehingga karyawannya dituntut untuk selalu berkinerja maksimal. Peran kinerja karyawan itu sendiri mempunyai pengaruh yang dominan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan karena mencerminkan ide-ide baru serta keterampilan penyelesaian masalah dan

penemuan peluang yang dapat menentukan ketepatan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, setiap perusahaan akan senantiasa berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai upaya peningkatan kinerja karyawan tersebut diharapkan dapat membuat karyawan mampu memberikan kemampuan optimal nya demi kepentingan perusahaan, sehingga dapat memacu peningkatan produktivitas perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan raihan profit.

Dalam operasionalnya, perusahaan juga berkewajiban membangun kehidupan kerja yang kondusif bagi karyawannya untuk memperoleh kinerja terbaik dari mereka yang dikenal dengan istilah kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*). Pemenuhan kualitas kehidupan kerja yang baik oleh perusahaan bagi karyawannya akan mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik lagi mengingat tingginya wujud riil dari dukungan perusahaan terhadap pemenuhan kebutuhan mereka. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja ini terhadap kinerja karyawan .

Polisi adalah pekerjaan yang mencakup banyak aspek, sulit, berbahaya, dan *stressfull*. Sebagai penegak hukum, polisi harus selalu teratur dalam berbagai situasi dan dalam mengendalikan tingkah laku manusia. Meskipun sudah menjalankan tugas dengan optimal dalam praktek sehari-hari rasanya hampir mustahil untuk menampilkan peranan dari polisi lalu lintas dalam bentuk yang ideal dikarenakan sejalan dengan pesatnya pertumbuhan perekonomian dan pembangunan, sehingga meningkat juga penggunaan kendaraan bermotor yang di imbangi dengan fasilitas dan infrastruktur yang memadai mengakibatkan terjadinya kepadatan dan kemacetan lalu lintas yang berdampak pada pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas yang kian tahun semakin meningkat. Sehingga masyarakat pun semakin kritis dalam memperhatikan mutu pelayanan yang diberikan oleh anggota satlantas.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah yang ingin dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja?
3. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari peneliti melakukan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Manfaat Penelitian

a. Bagi peneliti

Untuk memperoleh pengalaman serta pengetahuan didalam membuat penelitian ini secara teori dan praktik, serta dapat mengembangkan dan juga menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan.

b. Bagi pembaca

Dengan dilakukannya penelitian ini, semoga bisa menjadi salah satu referensi bacaan serta menambah ilmu tentang sumber daya manusia dan bisa menjadi rujukan atau bahan pustaka bagi peneliti selanjutnya.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang mempengaruhi individu, karena dari setiap individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda untuk melakukan tugas pekerjaannya. Mangkuprawira (2013:121) kinerja kesediaan seseorang yang berproses dengan melakukan kegiatan lalu bisa mencapai sesuai apa yang telah dibentuk. Sedangkan menurut Burso (2018:86) penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok akan memberikan kontribusi terhadap kenaikan produktivitas dalam organisasi. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk menjadi lebih baik lagi dalam mencapai tujuan. Dari pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pencapaian hasil kerja yang dicapai secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan untuk mewujudkan sasaran, visi, misi dan tujuan suatu perusahaan

Spiritual atau religi artinya kepercayaan terhadap kekuatan adikodrati diatas kekuatan manusia; kepercayaan yang bersifat keagamaan (Kamus Besar Bahasa Indonesia,). Istilah religi memiliki kemiripan dengan istilah spiritual. Namun spiritual yang berasal dari kata *spirit* yang berarti semangat, jiwa, roh, dan sukma. Spiritual juga berhubungan dengan yang bersifat kejiwaan, rohani, dan batin. Simpson (dalam Bezy, 2011), menyatakan bahwa kata spiritualitas berasal dari kata Latin yaitu *spiritus*, yang berarti nafas, energi, keberanian, semangat, dan jiwa. Kata spiritualitas sering dipandang sebagai seorang yang religius, tetapi memiliki makna yang lebih mendasar. Spiritualitas dapat dipahami sebagai kekuatan hidup yang bergerak.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini. Robbins (2013:70), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James

McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

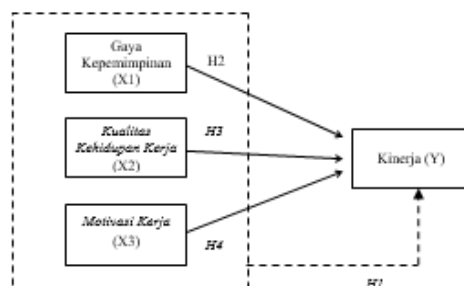
Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain (karyawan), olehnya diperlukan suatu gaya atau perilaku kepemimpinan tertentu, yang dikenal dengan kepemimpinan abad 21 yakni kepemimpinan transformasional. secara leksikal istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Istilah tersebut bermakna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi dan lain sebagainya) bahkan ada juga yang menyatakan bahwa kata transformasional berinduk dari kata “*to transform*” yang memiliki makna mentransformasikan visi menjadi realitas, panas menjadi energi, potensi menjadi faktual, laten menjadi manifest.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*humanneeds*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan sorganisasi harus dapat berjalan bersama-sama. Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Pada konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama Flippo (2011:137).

Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal. Sedangkan Hadari Nawawi (2013:23) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan

Kerangka Pemikiran Teoritis Dan Perumusan Hipotesis



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

-----> : Pengaruh Secara Simultan
 -----> : Pengaruh Secara Parsial

Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah yang dihadapi dan perlu untuk di uji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan tinjauan pustaka, maka dapat disimpulkan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
- H₂ : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja
- H₃ : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
- H₄ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Metode Penelitian

Pada penelitian saya kali ini, jenis penelitian yang akan di sajikan ialah penelitian explanatory research yaitu menggunakan model pendekatan ialah model kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Polres Batu Jalan A.P. III Katjoeng Permadi No. 16, Junrejo, Kec. Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur 65321.

Waktu Penelitian yang digunakan pada Penelitian ini, dilakukan mulai bulan Mei 2021 sampai bulan Juli 2021. . Sampel pada penelitian seluruh karyawan yang ada di Polres Batu Jalan A.P. III Katjoeng Permadi No. 16, Junrejo, Kec. Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur 65321. yang berjumlah 75 karyawan.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Delti (2015:497) indikator kepemimpinan adalah kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan.

- 1.) Kemampuan analitis
- 2.) Keterampilan berkomunikasi
- 3.) Keberanian
- 4.) Kemampuan mendengar

b. Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

Cascio (2011:25) indikator kualitas kehidupan kerja terdiri dari *communication, conflict resolution, career development, employee participation, pride, equitable compensation, a safe environment, job security, wellness*.

1. Partisipasi Pekerja
2. Pengembangan Karir
3. Penyelesaian Konflik
4. Komunikasi
5. Kesehatan kerja
6. Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja
7. Keamanan kerja

c. Motivasi Kerja (X3)

Mangkunegara (2013: 111) indikator motivasi kerja yaitu :

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan

3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas atau sasaran.
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja yang dipilih
8. Pemanfaatan waktu

d. Kinerja (Y)

Setiawan (2014: 1477) untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas.
Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kegiatannya dalam sebuah pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja.
Perusahaan mewajibkan karyawan mengikuti peraturan yang ada untuk ketepatan waktu masuk, waktu pulang dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran.
Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam perusahaan selama beberapa waktu tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan.
Hubungan antar karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas dan kegiatannya dengan baik dan mendapatkan hasil yang baik.

Pembahasan Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	SS		S		N		TS		STS				
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
Y.1	20	100	33	132	21	63	1	2	0	0	75	297	3,96
Y.2	17	85	37	148	20	60	1	2	0	0	75	295	3,93
Y.3	19	95	33	132	20	60	3	6	0	0	75	293	3,90
Y.4	15	75	32	128	27	81	1	2	0	0	75	286	3,81
Y.5	8	40	40	160	24	72	2	4	1	1	75	277	3,69
Y.6	31	155	32	128	9	27	2	4	1	1	75	315	4,2
Jumlah	110	550	207	828	121	363	10	20	1	1	540	1763	23,49
Rata-Rata													3,91

Sumber: Data Primer diolah SPSS 2021

Pernyataan pertama “Saya melakukan pekerjaan dengan akurat” Responden pada jawaban setuju 33 orang, sangat setuju sebanyak 20 orang, netral 21 orang, sedangkan tidak setuju 1. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 3,96. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut

Pernyataan kedua “Saya memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan Perusahaan”. Responden menjawab setuju 33 orang, sangat setuju sebanyak 19 orang, netral 20 orang, tidak setuju 3. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 3,93. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan ketiga “Saya melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu karyawan lain” Responden menjawab setuju 37 orang, sangat setuju sebanyak 17 orang, netral 20 orang, sedangkan responden 3 jawaban tidak setuju. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 3,90. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keempat “Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan”, jawaban responden menjawab setuju 32 orang, netral 27 orang, sangat setuju sebanyak 15 orang, tidak setuju 1 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 3,81. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kelima “Setiap karyawan hadir di hari kerja yang sudah ditetapkan perusahaan” Responden menjawab setuju 40 orang, netral 24 orang, sangat setuju sebanyak 8 orang, tidak setuju 1 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 3,68. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keenam “Setiap karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan” Responden menjawab setuju 39 orang, sangat setuju sebanyak 31 orang, netral 9 orang, tidak setuju 2 orang sedangkan 1 responden memilih jawaban sangat tidak setuju. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,57. Berarti bahwa Karyawan, Polisi, PNS Polri Di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	SS		S		N		TS		STS				
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
X1.1	30	150	40	160	5	15	0	0	0	0	75	325	4,33
X1.2	31	155	39	156	5	15	0	0	0	0	75	326	4,34
X1.3	28	140	44	176	3	9	0	0	0	0	75	325	4,33
X1.4	24	120	45	180	6	18	0	0	0	0	75	338	4,50
X1.5	23	115	45	180	7	21	0	0	0	0	75	316	4,21
X1.6	32	160	37	148	5	15	1	2	0	0	75	325	4,33
Jumlah	168	865	250	1000	31	93	1	2	0	0	540	1959	26,04
Rata-Rata													4,34

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2021

Pernyataan pertama “Saya selalu berpikir secara analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan ” Responden menjawab setuju 40 orang, sangat setuju sebanyak 30 orang, Netral 5 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,33. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,33. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kedua “Saya mempunyai kemampuan logika dalam berpikir untuk memprediksi resiko yang ada”. Responden menjawab setuju 40 orang, sangat setuju sebanyak 28 orang, Netral 3 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,40. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan ketiga “Saya mempunyai kemampuan berbicara serta menyampaikan pendapat dengan baik”. Responden menjawab setuju 44 orang, sangat setuju sebanyak 27 orang, Netral 3 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,33. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keempat “Saya mampu dan cakap untuk berkomunikasi dengan rekan kerja”, responden menjawab setuju 43 orang, sangat setuju sebanyak 21 orang, Netral 6 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,26. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kelima “Saya berani untuk mengemukakan hal-hal yang menurut pertimbangan dan keyakinannya perlu dilakukan” Responden menjawab setuju 45 orang, sangat setuju sebanyak 23 orang, Netral 7 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,21. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keenam “Saya memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan” Responden menjawab setuju 37 orang, sangat setuju sebanyak 32 orang, Netral 5 orang, sedangkan 1 responden yang menjawab tidak setuju. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,33. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	SS		S		N		TS		ST S				
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
X2.1	21	105	47	188	6	18	0	0	1	1	75	312	4,16
X2.2	28	140	40	160	7	21	0	0	0	0	75	321	4,28
X2.3	23	115	43	172	9	27	0	0	0	0	75	314	4,18
X2.4	20	100	43	172	10	30	2	4	0	0	75	304	3,08
X2.5	15	75	46	184	14	42	0	0	0	0	75	301	4,01
X2.6	22	110	46	184	7	21	0	0	0	0	75	315	4,2
Juml ah	129	645	265	1060	53	159	2	4	1	1	540	1860	23,91
Rata-Rata													3,98

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2021

Pernyataan pertama “Adanya jaminan Kesehatan untuk karyawan” Responden menjawab setuju 62 orang, sangat setuju sebanyak 21 orang, netral 6 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,13. Berarti bahwa karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kedua “Perusahaan selalu memperhatikan kesehatan karyawan”. Responden menjawab setuju 55 orang, sangat setuju sebanyak 28 orang, netral 7 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4.23. Berarti bahwa karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan ketiga “Adanya Jaminan Asuransi dari pihak perusahaan jika terjadi kecelakaan dalam bekerja”. Responden menjawab setuju 53 orang, sangat setuju sebanyak 28 orang, netral 9 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4.21. Berarti bahwa karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keempat “Adanya tanda yang di berikan di peralatan yang berbahaya dalam bekerja”, Responden menjawab setuju 53 orang, sangat setuju sebanyak 19 orang, netral 15 orang, 2 responden menjawab tidak setuju. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4.213.99. Berarti bahwa karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kelima “Jumlah Upah yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”. Responden menjawab setuju 61 orang, sangat setuju sebanyak 15 orang, netral 14 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,01. Berarti bahwa karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keenam “Upah yang diberikan oleh perusahaan membantu saya untuk kebutuhan sehari-hari.” Responden menjawab setuju 61 orang, sangat setuju sebanyak 22 orang, netral 7 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,17. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Item	5		4		3		2		1		Total		Rata-rata
	SS		S		N		TS		ST S				
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
X3.1	21	105	47	188	6	18	0	0	1	1	75	312	4,16
X3.2	24	120	33	165	15	40	3	6	0	0	75	331	4,41
X3.3	23	115	43	172	9	27	0	0	0	0	75	314	4,18
X3.4	28	140	40	160	7	21	0	0	0	0	75	321	4,28
X3.5	15	75	46	184	14	42	0	0	0	0	75	301	4,01
X.6	22	110	36	144	16	48	1	2	0	0	75	304	4,05
Jumlah h	133	665	245	943	67	196	4	8	1	1	450	1883	25,09
Rata-Rata													4,18

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pernyataan pertama “Karyawan diberikan tanggung jawab penuh atas tugas masing-masing” Responden menjawab setuju 62 orang, sangat setuju sebanyak 21 orang, netral 6 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,13. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kedua “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Responden menjawab setuju 43 orang, sangat setuju sebanyak 24 orang, netral 20 orang, sedangkan 3 orang memilih jawaban tidak setuju. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 3,97. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan ketiga “Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam melakukan pekerjaan.”. Responden menjawab setuju 53 orang, sangat setuju sebanyak 28 orang, netral 9 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,21. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keempat “Kemandirian antar karyawan bisa mempengaruhi karyawan lainnya”, Responden menjawab setuju 55 orang, sangat setuju sebanyak 28 orang, netral 7 orang,. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,23. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kelima “Karyawan menjaga etika ketika bekerja ”. Responden menjawab setuju 61 orang, sangat setuju sebanyak 15 orang, netral 14 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,01. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keenam “Karyawan memperlakukan tamu dengan baik dan beradab” Responden menjawab setuju 41 orang, sangat setuju sebanyak 27 orang, netral 21 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,04. Berarti bahwa Karyawan di Polres Batu mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Uji Instrumen Uji Validitas

Tabel 4. 8 Uji Validitas

Variabel	Instrumen	TotalCorrelation	R Tabel	Keterangan
Kinerja	Y.1	0,691	0,2319	Valid
	Y.2	0,645	0,2319	Valid
	Y.3	0,727	0,2319	Valid
	Y.4	0,600	0,2319	Valid
	Y.5	0,603	0,2319	Valid
	Y.6	0,405	0,2319	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,585	0,2319	Valid
	X1.2	0,620	0,2319	Valid
	X1.3	0,523	0,2319	Valid
	X1.4	0,706	0,2319	Valid
	X1.5	0,603	0,2319	Valid
	X1.6	0,557	0,2319	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja	X2.1	0,438	0,2319	Valid
	X2.2	0,690	0,2319	Valid
	X2.3	0,650	0,2319	Valid
	X2.4	0,714	0,2319	Valid
	X2.5	0,529	0,2319	Valid
	X2.6	0,522	0,2319	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,692	0,2319	Valid
	X3.2	0,518	0,2319	Valid
	X3.3	0,626	0,2319	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja	0,746	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan	0,739	Reliabel
3	Kualitas Kehidupan Kerja	0,738	Reliabel
4	Motivasi Kerja	0, 727	Reliabel

Sumber : Data primer diolah SPSS 2021

Uji Normalitas

Tabel 4. 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,69536189
	Absolute	,090
Most Extreme Differences	Positive	,042
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,781
Asymp. Sig. (2-tailed)		,575

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah SPSS 2021

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.417	2,400	Bebas Multikoleniaritas
Kualitas Kehidupan Kerja	0,290	3,443	Bebas Multikoleniaritas
Motivasi Kerja	0.175	5,711	Bebas Multikoleniaritas

Sumber : data primer diolah SPSS 2021

Berdasarkan 4.12 masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 pada Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional 0.417, pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja diperoleh sebesar 0,290, pada variabel Motivasi Kerja diperoleh sebesar 0.175

Nilai VIF masing-masing variabel kurang 10 yang artinya tidak ada multikoleniaritas. Pada variable Gaya Kepemimpinan Transformasional diperoleh sebesar 2.400, pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja diperoleh sebesar 3,443 dan pada variabel Motivasi Kerja diperoleh sebesar 5,711

b. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 13 Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.621	Tidak terjadi Heteroskesdisitas
Kualitas Kehidupan Kerja	0,896	Tidak terjadi Heteroskesdisitas
Motivasi Kerja	0.620	Tidak terjadi Heteroskesdisitas

Sumber : data primer diolah SPSS 2021

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 11 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,254	2,840		-1,850	,069
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,283	,150	,212	1,889	,036
Kualitas Kehidupan Kerja	,498	,174	,385	2,855	,006
Motivasi Kerja	,369	,223	,287	1,654	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah SPSS 2021

Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4. 15 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	355,625	3	118,542	39,571	,000 ^b
Residual	212,695	71	2,996		
Total	568,320	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber : data primer diolah SPSS 2021

b. Uji t

Tabel 4. 16 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,254	2,840		-1,850	,069
Gaya Kepemimpinan Transformasional ₁	,283	,150	,212	1,889	,036
Kualitas Kehidupan Kerja	,498	,174	,385	2,855	,006
Motivasi Kerja	,369	,223	,287	1,654	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 14 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,626	,610	1,73081

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data dapat dinyatakan secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Di Polres Batu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budi wibowo (2014).

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis data bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Di Polres Batu.

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini. Robbins (2013:70), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budi wibowo (2014).

b. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis data bahwa pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Di Polres Batu.

Nawawi (2013:23) *“Quality Of Work Life is related to the degree to which the full range of humans needs is met”*. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*humanneeds*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama. Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Pada konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama Flippo (2011:137).

Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irawati (2015)

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis data bahwa pada variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Di Polres Batu

Menurut Afandi (2016: 12) *“keinginan yang timbul dalam diri seseorang untuk dapat melakukan kegiatan dengan ikhlas, senang hati dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas agar mendapatkan hasil yang berkualitas”*. Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novitasari (2016).

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Di Polres Batu
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Di Polres Batu
3. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Di Polres Batu
4. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Di Polres Batu

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

- a. Kinerja dijelaskan bahwa indikator ketepatan penyelesaian tugas memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya, disarankan pada Karyawan, Polisi dan PNS Polri di Polres Batu untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah diberikan yaitu dengan lebih giat dan disiplin lagi dalam memanajemen waktu.
- b. Gaya Kepemimpinan Transformasional dijelaskan bahwa indikator Keberanian memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya disarankan pada Karyawan, Polisi dan PNS Polri di Polres Batu untuk untuk lebih berani dan memperhatikan lagi resiko dalam bertindak serta menjalankan tugas.
- c. Kualitas Kehidupan Kerja bahwa indikator keamanan kerja memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya disarankan pada pihak Polres Batu agar lebih memperhatikan keamanan Karyawan, Polisi dan PNS Polri di dalam bekerja maupun menjalankan tugasnya.
- d. Motivasi Kerja dijelaskan bahwa indikator ketekunan memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya disarankan pada Karyawan, Polisi dan PNS Polri di Polres Batu untuk lebih tekun lagi dalam menjalankan tugas yaitu dengan cara membuat tujuan dalam bekerja agar timbulnya niat dan dorongan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2002 "*Produser penelitian suatu pendekatan praktek*", Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Ashari, M. S. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulserbar*.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Edison, J.F. (2016). *Multivariate Data Analysis. Fifth Edition, International Edition*. Jakarta : Prentice Hall.
- Efendi. (2018). *Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan*

Pembelajaran Savi), 53(9), 1689–1699.

Fattah,, R. D. T., SE, M., Novianti, (2011) *Fenomena Cashless Society Di Era Ekonomi Digital*. Cipta Media Nusantara (CMN).

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam.2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 8*.Badan penerbit UNDIP.

Aulia Sukma Rachmawati *) Adalah alumni FEB Unisma

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ety Saraswati ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma