

**TRANSFORMATIONAL LEADER, ATTITUDE, LOCUS OF CONTROL
DETERMINATION WITH WORK SATISFACTION AS INTERVENING
VARIABLES ON PERSONNEL PERFORMANCE KARIMUN
DISTRICT CLUB POLRES**

Budi Hartono¹, Jemmy Rumengan¹ & Angelina Eleonora Rumengan²

¹Department of Management, ²Department of Accounting
Faculty of Economics, Batam University, Indonesia

ABSTRACT

In this study, researchers used respondents' data, such as gender, age and duration of work of respondents to be able to provide information about the characteristics of respondents. Where from the questionnaire distributed questionnaire as many as 35 respondents using census techniques. Data analysis with parametric and non parametric statistics using SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) regarding research variables, instrument test, normality test, hypothesis test, and discussion of the results of hypothesis testing and Path Path Analysis. This study uses path analysis (path analysis) to test the pattern of relationships that reveal the influence of variables or a set of variables on other variables, both direct influence and indirect influence. The results of the study are as follows: The effect of the X3 variable on X4 has a P-Values value of $0.001 < 0.05$, so it can be stated that the influence between X3 and X4 is significant. The effect of the X3 variable on Y has a P-Values value of $0.029 > 0.05$, so it can be stated that the effect between X3 on Y is significant. The effect of the X4 variable on Y has a P-Values value of $0.010 > 0.05$, so it can be stated that the influence between X4 on Y is significant. The effect of X1 on X4 has a P-Values value of $0.010 < 0.00$, so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The influence of X1 on Y has a P-Values value of $0.010 > 0.06$, so it can be stated that the effect between X1 on Y is significant. The effect of the X2 variable on X4 has a P-Values value of $0.037 < 0.42$, so it can be stated that the influence between X2 to X4 is significant. The effect of the X2 variable on Y has a P-Values value of $0.008 < 0.18$, so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.

Keywords: *Transformational Leadership, Attitudes, Locus Of Control, Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Polri adalah salah satu fungsi pemerintahan dibidang keamanan yang bertanggung jawab atas keamanan individu dan keamanan umum dalam kerangka keamanan dalam negeri, sebagaimana rumusan Tugas Pokok Polri sesuai dengan Undang-Undang

Republik Indonesia nomor 02 tahun 2002 adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Polsek Tebing sebagai Satuan Kerja Kewilayahan Polri bertugas

mengelola keamanan dan ketertiban masyarakat, memiliki peran sebagai pelayan, pengayom dan pelindung masyarakat, dengan menyelenggarakan serangkaian fungsi Kepolisian melalui kegiatan yang bersifat preemtif, preventif dan penegakkan hukum sehingga dapat menjamin terselenggaranya kehidupan masyarakat yang aman, tertib dan lancar serta terselenggaranya kegiatan pembangunan dalam upaya peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat dalam kerangka pelaksanaan Otonomi Daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun.

Pada umumnya kondisi keamanan di wilayah hukum Polsek Tebing sampai saat ini cukup kondusif, Potensi kerugian negara dan warga akibat tindak kejahatan seperti penyelundupan, illegal logging, illegal fishing, illegal mining, trafficking dan kejahatan konvensional lainnya semakin dapat ditangani. Memang masih banyak masalah keamanan yang belum sesuai harapan. Potensi permasalahan berbagai jenis kejahatan dan masalah-masalah sosial dan perairan masih mengusik rasa aman. Untuk mencapai tujuan tersebut ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting dalam mengatur dan berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi.

Pemimpin transformasional harus mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan agar

tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dalam tujuan organisasi sikap sangat berperan penting dalam tercapai tujuan organisasi, untuk itu peran kepemimpinan sangat penting untuk mendidik bawahannya untuk mengayomi masyarakat. Sikap adalah kebiasaan berpikir dan kebiasaan dalam berpikir tersebut dapat dilatih dalam suatu tindakan yang selalu diulang. Sikap akan membentuk dan memperindah karakter, karena karakter dasar memang bawaan, tetapi seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan seseorang, maka karakter tersebut menjadi dibentuk, oleh apa dibentuknya, Oleh lingkungan, kehidupan yang dilalui, penderitaan-penderitaan yang hadapi adalah nyata. Locus of control adalah keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.

Menurut Wayan Wiriani (2011:35) dikemukakan pengertian locus of control adalah keyakinan masing-masing individu pegawai tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. Untuk itu setiap personel harus memiliki keyakinan terhadap kempuannya dalam menyelesaikan tugas guna menghasilkan kinerja yang memuaskan.

METODOLOGI

Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan transformasional, sikap, locus of control, kepuasan kerja dan kinerja personel. Analisis data dengan statistik

parametrik dan non parametrik dengan menggunakan SEM-PLS (Struktural Equation Modelling-Partial Least Square) mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan Path Analisis Jalur. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Populasi dalam penelitian ini adalah Polsek Tebing Kabupaten Karimun yang berjumlah sebanyak 35 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Oleh karena keterbatasan populasi maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan sampel

jenuh yang pengambilannya dilakukan melalui Teknik Sensus dengan menggunakan proporsional random sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Model Struktural (inner Model)

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014; Garson, 2016). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 1
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				1.808	2.129
X2				2.373	2.570
X3				1.497	2.536
X4					3.812
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

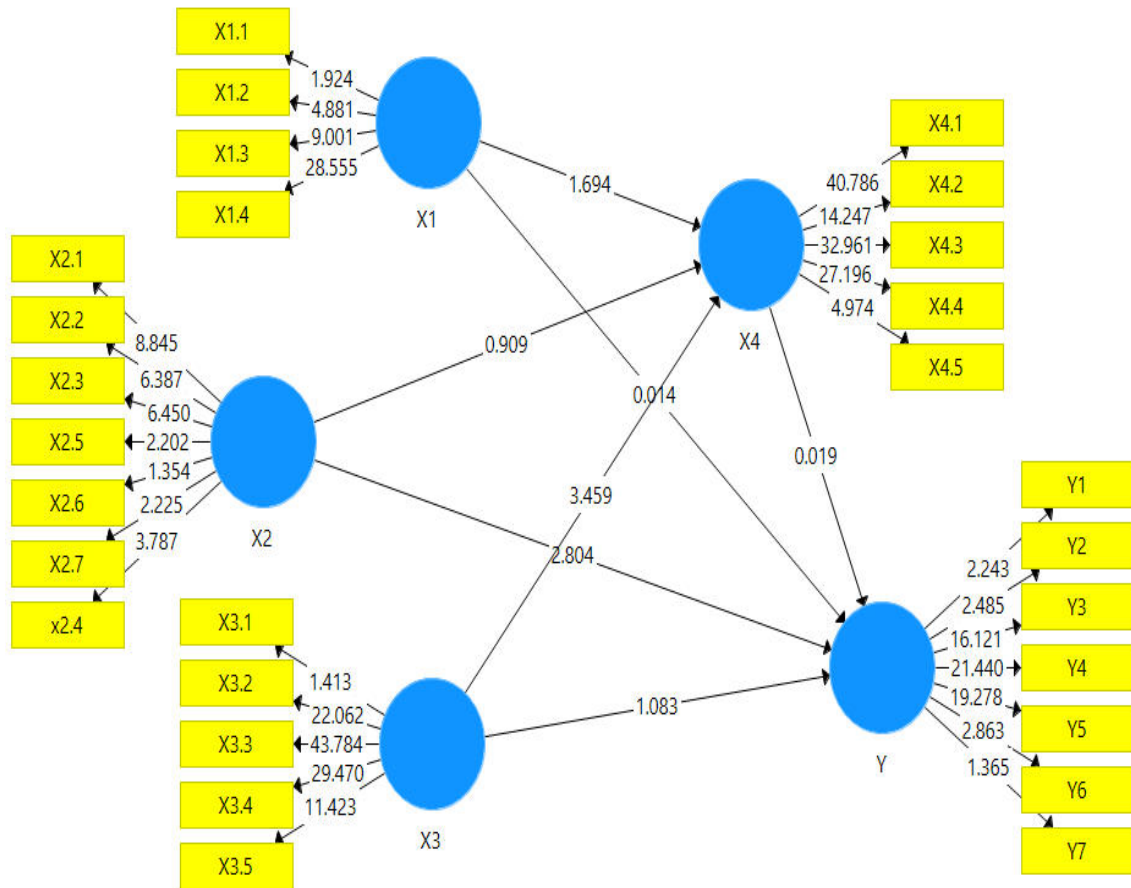
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $2,129 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,570 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,536 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $3,812 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinearitas.

Gambar 1
Pengujian Hipotesis



Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh

suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 2
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4	0.290	0.315	0.171	1.694	0.010
X1 -> Y	-0.003	0.068	0.200	0.014	0.010
X2 -> X4	0.227	0.185	0.250	0.909	0.037
X2 -> Y	0.577	0.571	0.206	2.804	0.008
X3 -> X4	0.522	0.536	0.151	3.459	0.001
X3 -> Y	0.284	0.284	0.262	1.083	0.029
X4 -> Y	-0.004	-0.064	0.206	0.019	0.010

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,459 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,083 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,029 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,019 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,694 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,014 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,909 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti

peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,037 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,804 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan

bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 3
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y	-0.001	-0.029	0.079	0.015	0.010
X2 -> X4 -> Y	-0.001	0.004	0.046	0.020	0.010
X3 -> X4 -> Y	-0.002	-0.043	0.120	0.017	0.010

Sumber : Pengolahan Data (2019)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $0,014 < 0,015$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
2. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $2,804 > 0,020$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $1,083 > 0,017$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0.738	0.712
Y	0.593	0.539

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,738, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 73,80%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,593, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 59,30%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,459 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,083 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,029 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,019

(positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,694 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,014 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,010 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,909 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh

variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,037 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,804 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Perlunya peran kepemimpinan dalam membimbing dan mendidik guna menghasilkan personel yang berkualitas.
2. Etika merupakan faktor penting terhadap setiap personel dalam mengayomi masyarakat, untuk itu peran kepemimpinan sangat penting.
3. Setiap personel harus dapat dalam mengendalikan diri terutama terhadap pekerjaan.
4. Perlunya peningkatan gaji dan pangkat terhadap personel yang berprestasi sehingga setiap personel merasa terpacu guna menghasilkan kinerja yang maksimal.
5. Kinerja personel sudah sangat baik, namun perlunya peningkatan guna menghasilkan kerja yang optimal.

REFERENSI

Demy L. Rofrico and James M. Kelly. Classroom Management: American Journal, Education

Management Research, 023781 vl. 2007 Iss: Summertime.

Hadari Nawawi, 2010. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Cetakan 7.

Hasibuan M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hamalik, Omar. 2009. Metodologi Pengajaran Ilmu Pendidikan. Bandung: Mandar Maju.

Isjoni. 2007. Saatnya Pendidikan Kita Bangkit :Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Jakson 2010; Human Resource Management; USA; The Dryden Press

Khaddafi Muammar, Wahyuddin, heikal Mohd, falahuddin and maulida Rahmatul (2018), "Effect of Corporate Governance Mechanism, Independence and Management of Earnings Integrity of Financial Statements" Journal Quality Access to Success, Vol. 19, No. 164/June 2018.

Khaddafi Muammar, Raza Hendra, Heikal Mohd (2015), "Effect Of Budgetary Participation And Budget Adequacy On Individual Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable" International Journal of Economics, Commerce and Management, Vol. III, Issue 2, Feb 2015.

Maman Ukas 2009 Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. : CV. Mandar Maju. Bandung.

Mangkuprawira, Syafri-Aida Vitaya

- Hubies. 2009. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manulang, M. (2009). Manajemen Personalia. Cetakan 3. Gadjah Mada University press.
- Moore, Benn D. Questionery Instrumentation Research. New Delhi: MacMilland and Sankhar Private.
- Mulyasa, E. 2009. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murwani, Santosa. H.R. 2008. Pedoman Tesis dan Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Uhamka Press
- Pamungkas Davit Imang, Ghazali Imam, Ahmad Tarmizi and Khaddafi Muammar (2018), "Corporate Governance Mechanisms in Preventing Accounting Fraud: A Study of Fraud Pentagon Model", Journal of Applied Economic Sciences Volume XIII, Issue 2 (56), Spring 2018.
- Plucker, Jonathan & Michael L. Slavkin. 2008. School Management: Teachers, and Performing alike. The education Digest, iss 0013-127X, v 66 no3 Nov 2000.
- Porter, Lymans W. 2012. Orgaization Management; To Build of Group Cooperation Strength Team. London: Heinman Inc.
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Reflika
- Aditama.
- Reiger, Robert C., and Judith Stang. 2009, Fall. Management and Motivation: an Analysisi of productivity in Education and Workpalce. Education Journal (Chula Vista, Calif).
- Riberu, J. 2009. Dasar-Dasar Kepemimpinan. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Ridwan. (2009). Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Edisi I. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2010. Perilaku Organisasi Jilid 2, Jakarta: Gramedia
- Rumengan, Jemmy. 2010. Metodologi Penelitian dengan SPSS. Batam. Uniba Press.
- Samsudin, Sadili, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sugiono. 2009. Statistika untuk Penelitian, Bandung: Alfa Beta.
- Suwardi. 2011. Manajemen Pembelajaran Mencipta Guru Kreatif dan Berkompetensi. Cetakan I. Stain Salatiga Press. Jawa Tengah.
- Syahril Efendi. 2009. Perencanaan SDM. Medan. Proffesional Pres
- Umaedi. 2009. Manajemen Berbasis Sekolah: Jakarta: DIKNAS, DIKTI.
- Wirawan. 2012. Kapita Selekta. Teori Kepemimpinan, Pengantar untuk Praktek dan Penelitian. Jakarta: Kerjasama Yayasan bangun Indonesia & UHAMKA Press.