

**DETERMINATION OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,
RESPONSIBILITIES OF WORK AND WORKING SPIRIT WITH
MOTIVATION AS VARIABLE OF MEDIATOR ON
PERFORMANCE PERSONNEL UNDER
THE POLDA KEPRI**

Leyanto

*Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.
Batam, 29415, Riau Island, Indonesia.*

Coresspondent:

*Faculty of Economics, University of Batam.
Email: zonamanajemen@univbatam.ac.id.*

ABSTRACT

In this study, researchers used data respondents, such as gender, age and long working respondents to provide information on the characteristics of respondents. The questionnaire was spread over 145. The discussion in this chapter is the result of field studies to obtain data on the questionnaire responses that measure five key variables in the study, namely transformational leadership, job responsibilities, working spirit, work motivation and employee performance. Analysis of data with parametric and non parametrics statistics using SEM-PLS (structural Equation Modelling-Partial Least Square) on the research variables, instrument test, normality test, hypothesis test, as well as discussion of the hypothesis test results and path analysis Path. This research uses path analysis to test relationship patterns that reveal the influence of variables or a set of variables against other variables, both direct influences and indirect influences. Calculation of line coefficient in this study assisted with Smart PLS Ver 3.0. To find out the direct and indirect influences between variables then be seen from the calculation result of the line coefficient and to know the significance. The effect of the X3 variable against X4 has a P-Values value of $0.000 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X3 against X4 is significant. The effect of the X3 variable against X4 has a P-Values value of $0.000 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X3 against X4 is significant. The effect of X4 to Y variables has a P-Values value of $0.001 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X4 to Y is significant. The effect of the X1 variable against X4 has a P-Values value of $0.042 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 against X4 is significant. The effect of a X1 variable against Y has a P-Values value of $0.031 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 to Y is significant. The effect of a X1 variable against Y has a P-Values value of $0.039 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 to Y is significant. The effect of a variable X2 against Y has a P-Values value of $0.480 < 0.05$, so it can be stated that the effect of the X2 against Y is no significant.

Keywords: *Transformational Leadership, Job Responsibilities, Work Spirit, Motivation Work.*

PENDAHULUAN
Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu organisasi pemerintah

yang berfungsi untuk menjaga keamanan, ketertiban, menegakkan hukum serta mengayomi masyarakat.

Kepolisian Negara Republik Indonesia 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. Visi Ditpolairud Polda Kepri mewujudkan Polisi Perairan sebagai pembina kamtibmas di wilayah Perairan Indonesia dalam rangka memberikan pelayanan, perlindungan dan pengayoman terhadap masyarakat yang profesional, modern dan dipercaya oleh masyarakat. Sedangkan misinya adalah menjamin keamanan dan ketertiban di wilayah perairan, memelihara ketertiban masyarakat serta memberikan pelayanan kepastian hukum mendorong perangkat masyarakat untuk lebih berperan aktif dalam mewujudkan kehidupan masyarakat yang sejahtera, memberikan bantuan terhadap korban bencana alam (SAR), membantu keselamatan pelayaran.f. meningkatkan kerjasama baik lintas sektoral maupun internasional.

Demi terwujudnya visi dan misi Personel Ditpolairud Polda Kepri, maka perlu meningkatkan Kepemimpinan Transformasional yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Kepemimpinan transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa

diisi ulang dan berenergi. Seorang personel dalam sebuah birokrasi atau institusi mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan yang keduanya merupakan mata rantai yang saling berkaitan, tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja dapat diukur melalui presensi personel ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya.

Konsep lain yang bertalian dengan motivasi adalah konsep yang biasa disebut dengan istilah needs atau kebutuhan dan istilah incentive atau perangsang. Ada dua macam keadaan motivasi itu, yang pertama dinamakannya situasi motivasi yang subyektif dan situasi obyektif. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kinerja yang dihasilkan oleh personel dalam suatu perusahaan atau organisasi

ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri personel ataupun yang berasal dari luar individu personel

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data responden, seperti jenis kelamin, usia dan lama bekerja responden agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Dimana dari angket kuesioner yang di sebar sebanyak 145. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan transformasional, tanggung jawab kerja, semangat kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. 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. Penghitungan koefisien jalur dalam

penelitian ini dibantu dengan Smart PLS Ver 3.0. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel maka dilihat dari hasil perhitungan koefisien jalur dan untuk mengetahui signifikansi. Populasi dalam penelitian ini adalah Personel Ditpolairud Polda Kepri yang berjumlah sebanyak 143 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Arikunto (dalam Riduwan, 2012:210) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. 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 Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit > 0,600 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 1
Analisis Konsistensi Internal

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0,851	0,857	0,884	0,489
X2	0,830	0,837	0,874	0,501
X3	0,871	0,878	0,901	0,539
X4	0,822	0,832	0,867	0,456
Y_	0,854	0,868	0,891	0,518

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,884 > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,874 > 0,600 maka variabel X2 adalah reliabel, variabel X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,901 > 0,600 maka variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,867 > 0,600 maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,891

> 0,600 maka variabel Y adalah reliabel.

Validitas konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai outer loadingnya. Jika nilai outer loading lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid. (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 2
Validitas Konvergen

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1.1	0,578				
X1.2	0,747				
X1.3	0,753				
X1.4	0,712				
X1.5	0,691				
X1.6	0,740				
X1.7	0,675				
X1.8	0,681				
X2.1		0,680			
X2.2		0,773			
X2.3		0,770			
X2.4		0,759			
X2.5		0,771			
X2.6		0,548			
X2.7		0,618			
X3.1			0,556		
X3.2			0,829		
X3.3			0,856		
X3.4			0,772		
X3.5			0,842		
X3.6			0,770		
X3.7			0,514		
X3.8			0,648		
X4.1				0,495	
X4.2				0,608	
X4.3				0,666	

X4.4	0,784
X4.5	0,696
X4.6	0,730
X4.7	0,831
X4.8	0,521
Y1	0,497
Y2	0,505
Y3	0,779
Y4	0,834
Y5	0,821
Y6	0,798
Y7	0,818
Y8	0,668

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai outer loading untuk variabel X1, X2, X3, X4, Y dimana nilai seluruh item butir pertanyaan pada 5 variabel yang diuji lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada 5 variabel dinyatakan valid.

Validitas diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 3
Validitas Diskriminan

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1					
X2	0,776				
X3	0,612	0,709			
X4	0,492	0,554	0,777		
Y	0,551	0,572	0,809	0,834	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,776 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,612 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,492 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,551. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi

seluruh variabel dinyatakan valid. Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh hasil korelasi variabel X3 dengan X2 sebesar 0,709 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,554 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,572. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900,

dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Juga dapat dilihat tadi table diatas diperoleh hasil juga korelasi variabel X4 dengan X3 sebesar 0,777 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,809 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Terakhir dari tabel diatas juga di peroleh hasil bahwa korelasi variabel Y dengan X4 sebesar 0,834 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

Kolinearitas

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. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). 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 4
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				1,934	1,942
X2				2,079	2,089
X3				1,622	2,235
X4					1,813
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

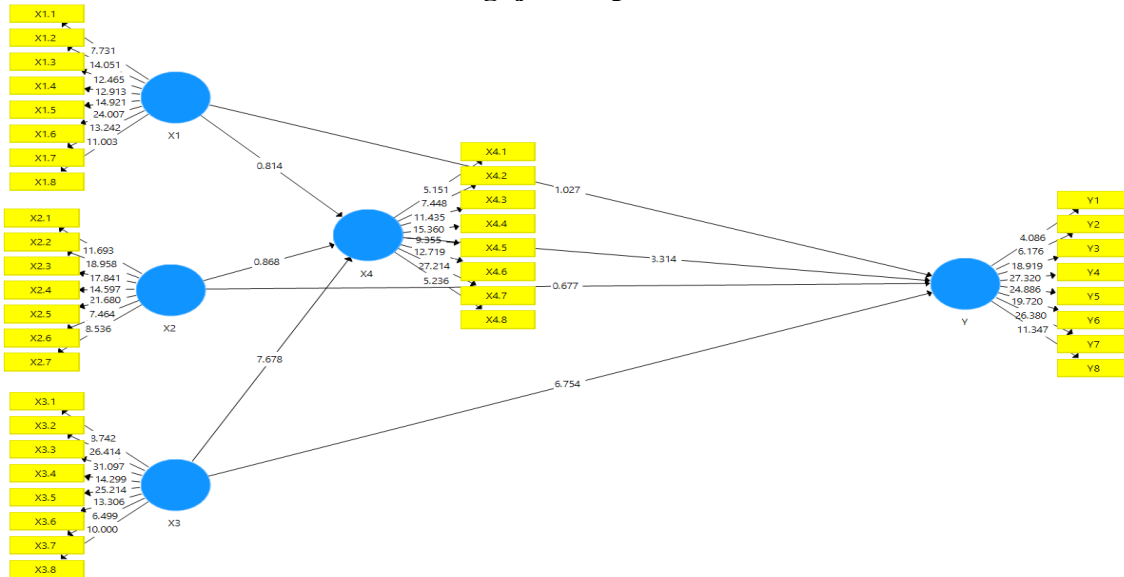
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,942 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,089 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $2,235 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $1,813 < 5,00$ (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 koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan

bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. 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 5
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4	0,067	0,071	0,082	0,814	0,042
X1 -> Y	0,067	0,064	0,065	1,027	0,031
X2 -> X4	0,075	0,073	0,086	0,868	0,039
X2 -> Y	-0,058	-0,053	0,086	0,677	0,480
X3 -> X4	0,582	0,590	0,076	7,678	0,000
X3 -> Y	0,565	0,566	0,084	6,754	0,000
X4 -> Y	0,323	0,323	0,097	3,314	0,001

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 7,678 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 6,754 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,314 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,814 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,042 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,027 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,031 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,868 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,039 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,677 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,480 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). 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 6
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y _e	0,022	0,022	0,029	0,737	0,462
X2 -> X4 -> Y _e	0,024	0,021	0,028	0,853	0,395
X3 -> X4 -> Y _e	0,188	0,191	0,065	2,892	0,442

Sumber : Pengolahan Data (2020)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $1,027 > 0,737$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
- Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $0,677 < 0,853$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
- Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $6,754 > 0,892$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y

Koefisien Determinasi (R Square)

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 7
Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0,448	0,437
Y	0,672	0,662

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e_1) adalah sebesar 0,448, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 44,80%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,672, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 67,20%.

KESIMPULAN

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 7,678 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.

2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 6,754 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,314 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,814 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,042 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,027 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,031 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,868 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2

terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,039 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,677 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,480 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan

SARAN

1. Diharapkan perlunya peran kepemimpinan dalam membimbing serta mendidik untuk meningkatkan kinerja setiap personel yang ada di Ditpolairud Polda Kepri.
2. Perlunya pengawasan dalam melihat tanggung jawab kerja terhadap setiap personel supaya dapat mengoptimalkan anggota dalam melakukan pekerjaannya.
3. Diharapkan setiap anggota personel dalam melakukan dinas selalu semangat menjalankan pekerjaannya guna meningkatkan tercapainya tujuan organisasi.
4. Perlunya memberikan penghargaan, kompensasi dan promosi jabatan terhadap personel yang berprestasi supaya anggota selalu berdedikasi tinggi terhadap kinerjanya.
5. Untuk meningkatkan kinerja personel dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja.

REFERENSI

- Achmad Tjahjono. 2010. Kompensasi Intensif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi

- Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi."Kajian Bisnis, No. 7, pp.34-41.
- Arrizal. 2011. Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai. Kajian Bisnis, No. 17, pp.23-27.
- Damodar Gujarati, 2011, *Ekonometrika Dasar*, Edisi Ketuju, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2010. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Echols JM., & Shadilly H., 2010, *Kamus Inggris Indonesia*. Gramedia Pustaka Utama, Gramedia.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp.63-74
- Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Haryono. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang. Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Heru Kurnianto. 2011. Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Definisi, Tujuan, dan Manfaat "http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html, Diakses tanggal 10 Maret 2010.
- Lies Indriyani. 2011. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 117-127.
- Mathis, Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi, 2011. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Masrukin dan Waridin. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 7 (2), Juni : 197-209.
- McClellan, David . 2010. *Teori Motivasi McClellan & Teori*

- Dua Faktor Herzberg”
<http://kuliahkommunikasi.blogspot.com/2008/11/teori-motivasi-mcclelland-teori-dua.html>,
Diakses tanggal 12 April 2010.
- Mudrajad Kuncoro, 2010, Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. UPP AMP YKPN, Jakarta.
- Nawawi, H. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggaben, Mutiara S. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Rita Swietenia. 2011. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang). Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116.
- Robbins, Stephen P. 2010. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Indeks.
- Rumengan Jemmy. 2010. Research Methodology with SPSS. BATAM: UNIBA Press.
- Rumengan Jemmy / Satriawan, Bambang / Juliandi, Azuar / Irfan, (2011), Path Analysis with SPSS, Diktat lectures and training. BATAM: UNIBA
- Rumengan Jemmy, Suhardis Adnan, Rumengan Tommy 2020. Health Research Methodology. Sefa Bumi Persada ISBN-978-623-7648-49-9.
- Rumengan Jemmy, Juliandi Azuar, Khaddafi Muammar, Rumengan Eleonora Angelina 2019. Research Methods. Sefa Bumi Persada ISBN-978-602-0768-85-4.
- Rumengan Jemmy, Khaddafi Muammar, Syarif Arman, Yanti Sri 2020. Research Methodology. Sefa Bumi Persada. ISBN-978-623-7648-57-4.
- Rumengan Muhammad Tammy Iqbal, Rumengan Jemmy, Manjang Yunazar (2019), "Work Spirit Determination, Work Responsibility And Work Facilities With Work Motivation As Intervening Variables To Performance Of University Employees Batam Using SEM-PLS (Partial Least Square)" Zona Manajerial Vol: 9 No: 1, 2019.
- Rumengan Muhammad Tommy Arby, Rumengan Jemmy, Manjang Yunazar (2019), "Work Discipline Determination, Competence And Work Environment With Work Satisfaction As Variables Intervening On Organizational Commitments Pegawai Batam University With Using SEM-PLS (Partial Least Square)", Zona Manajerial Vol: 9 No: 1, 2019
- Rumengan, A. E., Rumengan, J., & Wibisono, C. (2018). Moderating Attitude On Good Governance Implementation On Performance Of Batam City Regional Work Unit (SKPD) Using Partial Least Square (PLS). *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)* , 9 (13), 379–390.
- Rumengan, A. E., Rumengan, J., & Wibisono, C. (2018). Structural Equation Modeling In Business

- Performance Through Competitive Advantage With Information Technology As Moderating. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*, 9 (10), 632–644.
- Rumengan, J., Wibisono, C., & Otok, B. W. (2018). Moderating Partial Least Square To The Management Information System With Total Quality Management Of Study Program Performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, 9 (9), 344–352.
- Rumengan, J., & Wibisono, C. (2018). Design Of Leadership Style, Organizational Culture, Motivation To Lecturer Performance University Of Batam, Indonesia. *International Journal of Development Research*, 08 (03), 19321-19327.
- Rumengan, J., Wibisono, C., & Syahputra, S. M. (2017). Determination Of Leadership Transformation, Compensation, And Communication On The Performance Of Employees Integrated Services Through Job Satisfaction In The Department Of Investment City Batam, Indonesia. *International Journal of Current Advanced Research*, 6 (11), 2319-6505.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.