

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Seluruh Polsek Kabupaten Pandeglang

Muchtad Khairil Anwar* Darsa** Ahmad Sugianto***

* , ** , *** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonesia

Article Info	Abstract
Keywords: Job Performance, performance of police officers at the Pandeglang Police used a Transformational causal study of police officers at the Pandeglang Police, Leadership, Effective Banten, Indonesia, for a sample of 46 Apparatus. Data for each Commitment And Job variable was collected separately by respondents who filled out Satisfaction	<p><i>Research to explore problems and solve problems of job performance of police officers at the Pandeglang Police used a Transformational causal study of police officers at the Pandeglang Police, Leadership, Effective Banten, Indonesia, for a sample of 46 Apparatus. Data for each Commitment And Job variable was collected separately by respondents who filled out Satisfaction</i></p> <p><i>The method used in this research is quantitative survey method, while the analysis technique used is regression analysis. The results prove that there is a positive direct effect of transformational leadership on job performance. This means that an increase in transformational leadership will improve job performance of the Pandeglang Police Apparatus. There is a direct positive effect of effective commitment on job performance. This means that an increase in effective commitment will improve job performance of the Pandeglang Police Apparatus. There is a positive direct effect of job satisfaction on job performance. This means that an increase in the job satisfaction of the police apartment will affect job performance improvement of the Pandeglang Police Apparatus. There is a positive direct influence between transformational leadership, effective commitment and job satisfaction on job performance. This means that increased transformational leadership, effective commitment and job satisfaction will affect job performance improvement of the Pandeglang Police Apparatus. These findings recommend that organizations should consider transformational leadership, effective commitment and job satisfaction variables in human resource planning and development at the Pandeglang Police.</i></p> <p>Penelitian untuk menggali persoalan dan penyelesaian masalah kinerja aparatur kepolisian di Polres Pandeglang menggunakan studi kausal pada aparatur kepolisian di Polsek Pandeglang, Banten , Indonesia, untuk sampel 46 Aparatur. Data untuk setiap variabel dikumpulkan secara terpisah oleh responden yang mengisi kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif survei, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil membuktikan bahwa Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Artinya adalah peningkatan pada kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja</p>
Corresponding Author: muchtad38@gmail.com	

Aparatur Kepolisian Polsek pandeglang. Terdapat pengaruh langsung positif komitmen efektif terhadap kinerja. Artinya adalah peningkatan pada komitmen efektif akan meningkatkan kinerja Aparatur Kepolisian Polsek pandeglang. Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja. Artinya adalah peningkatan kepuasan kerja apartur kepolisian akan mempengaruhi peningkatan kinerja Aparatur Kepolisian Polsek pandeglang. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepemimpinan transformasional, komitmen efektif dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Artinya adalah peningkatan kepemimpinan transformasional, komitmen efektif dan kepuasan kerja akan memengaruhi peningkatan kinerja Aparatur Kepolisian Polsek pandeglang. Temuan ini merekomendasikan bahwa organisasi seharusnya mempertimbangkan variabel kepemimpinan transformasional, komitmen efektif dan kepuasan kerja dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di Polres Pandeglang.

©2022 EJSM. All rights reserved

Pendahuluan

Kinerja anggota kepolisian di era 4.0 semakin kompleks, dengan kemajuan teknologi dan berbagai macam pola kejahatan yang dikembangkan, menjadi tantangan tersendiri bagi anggota kepolisian, berbagai akselari yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam mengupayakan kriminalisasi, penyimpangan dan atau membuat sesuatu pelanggaran dalam berbagai bentuk, membutuhkan pelayanan anggota kepolisian yang militan, handal, kompeten, berwibawa dan beribu tuntutan negara agar polisi dapat menjalankan tugasnya secara cerdas, arif dan bijaksana.

Tuntutan ini dijawab oleh institusi kepolisian di level polsek dengan mengoptimalkan kinerja anggota kepolisian. Kinerja menurut Schepers, 2011 merupakan gambaran seberapa baik unjuk kerja seseorang dalam pekerjaannya (Schepers, 2011:10). Ungkapan yang sama disampaikan oleh Colquitt, dkk yang mengatakan bahwa kinerja adalah proses melakukan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan (Colquitt, LePine, & Wesson, 2018 : 23). Untuk itu sebuah organisasi membutuhkan individu yang berkinerja tinggi untuk memenuhi tujuannya melalui penciptaan produk dan layanan yang unggul serta peningkatan daya saing (Sonnenstag, 2002 : 4). Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk mempertahankan, meningkatkan, dan mengoptimalkan kinerja pegawai (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Lerner, de Vet, Van der Beek, 2016 : 609).

Temuan di Kantor Polsek seluruh Kabupaten Pandeglang berdasarkan informasi dari sub bagian kepegawaian gejala-gejala yang menunjukkan masih kurang optimal kinerja anggota kepolisian. Seperti terhimpun dalam data berikut ini:

Tabel 1. Daftar Rekafitulasi Hasil Kinerja Polsek di Kabupaten Pandeglang

No	Indikator	Target	Relisasi
1.	Displin	100%	87%
2.	Kehadiran	100%	94%
3.	Kepatuhan pada perintah	100%	86%
4.	Komitmen kerja	100%	78%
5.	Motivasi	100%	89%

6.	Integritas	100%	75%
<i>Data diolah dari SMK Anggota Kepolisian se Polsek Pandeglang Tahun 2020</i>			

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa ada beberapa anggota kepolisian yang kurang berdisiplin, kemudian ada juga yang masih belum optimal dari sisi kehadiran, dan belum memenuhi 100% perintah atasannya. Ini menunjukan bahwa masih ada anggota kepolisian yang belum puas dengan kepemimpinan atasannya. Kemudian masih ada beberapa anggota kepolisian yang kurang antusias terhadap pekerjaan yang diberikan, banyak melakukan aktivitas yang bukan tupoksinya, bisnis dan tidak fokus dengan pekerjaannya. Disamping itu beberapa anggota kepolisian dinilai cenderung tidak memiliki passion dalam bekerja, kurangnya inisiatif, perasaan kurang bahagia dan bahkan tingkat komitmennya masih rendah. Bersamaan dengan itu masih ada anggota kepolisian yang integritasnya belum sesuai dengan harapan, misalnya berprilaku kurang pantas, bahkan menyalahi aturan yang berlaku.

Menurut Colquitt *at al.*, (2018) terdapat beberapa variabel yang menjadi *antecedent* bagi variabel kinerja adalah kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen afektif. Kepemimpinan transformasional menurut Zacher, Pearce, Rooney, dan McKenna, (2014) adalah perilaku pemimpin yang sesuai bagi bawahan, dan keyakinan anggota tim terhadap kepemimpinannya. Talwar (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah perilaku atasan yang dapat dipercaya dan adil, dan mereka memberi karyawan kepercayaan dan kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan yang menantang yang dapat dicapai. Pada temuan hasil pengamatan sementara seperti dijelaskan pada tabel diatas ada beberapa aspek yang terjadi akibat pemimpin yang belum melakukan transformasi secara baik. Selanjutnya variable yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen afektif pekerja. Sesuai dengan Yumhi, Y. (2021). Sutisna, A. J. (2021). Yumhi, Y. (2020) Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). Yumhi, Y. (2021). Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Yumhi, y., Martoyo, d., Tunnufus, z., & Timotius, e. (2021). Mudawanah, S. (2019).

Komitmen afektif adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi karena keterikatan emosional dengan organisasi (Colquitt *at al.*, 2018 : 63). Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai didukung oleh sejumlah penelitian diantaranya Yalabik *at al.*, (2013), manajemen sumber daya manusia berbasis komitmen dan pekerjaan yang memuaskan akan dapat meningkatkan kinerja tugas. Somedo dan Coelho (2015) menemukan hubungan positif dan signifikan komitmen afektif dan kinerja individu, dengan memprediksi kreativitas pegawai.

Salin beberapa variabel diatas kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja. Menurut Robbin dan Judge (2017 : 116) kepuasan kerja merupakan representasi dari sikap pegawai, yang menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaannya, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat yang rendah memiliki perasaan negatif. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal kepada organisasi, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting lagi

kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang tinggi pula. Pegawai yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan atau menghindar dari situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Sejumlah penelitian telah menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Sanjeev dan Surya, (2016) menemukan bahwa pegawai yang mempunyai level kepuasan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang meningkat, tinggal lebih lama dalam pekerjaan mereka yang tentunya hal ini akan dapat meningkatkan stabilitas organisasi. Hsieh (2016) menemukan hasil yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Meneghel, Borgogni, Miraglia, Salanova, Martinez (2016) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja sepenuhnya memediasi hubungan antara persepsi kolektif dari konteks sosial dan kinerja pekerjaan.

Kinerja

Kinerja didefinisikan secara formal sebagai nilai dari setiap perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. (Colquitt, LePine, & Wesson, 2015 : 32). Kinerja adalah suatu pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diukur berdasarkan perbandingan dengan berbagai standar (Dessler; 2017 : 113) . Menurut Carlos dan Rodrigues (2015) kinerja didefinisikan sebagai perilaku evaluatif dan episodik yang diadopsi seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepemimpinan Tranformasional

Danim (2004:54) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam berkerja melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Zacher, Pearce, Rooney, dan McKenna, (2014) seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional mampu membangun iklim kerja dan perilaku karyawan yang kondusif, kemudian Robbins dan Coutler, (2008:90) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan inspirasi dan memiliki pengaruh yang luarbiasa bagi bawahannya.

Komitmen Afektif

Komitmen afektif menurut Colquitt at al., (2018:63) didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi karena keterikatan emosional dengan organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1990 :1) komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional karyawan dengan organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai hal aspek pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki aspek yang luas dan bukanlah merupakan konsep tunggal, seseorang secara relatif puas dalam satu aspek pekerjaannya namun bisa saja tidak puas dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya (Kinicki dan Fugate, 2018 : 62).

Metode Penelitian Populasi

Menurut Noor (2014) , “populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian. anggota kepolisian di seluruh Polsek Pandegelang - Banten. Populasi anggota kepolisian di seluruh Polsek Pandegelang sebanyak 463 personil diluar PNS Polri.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:62). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik rendom sampling yaitu pengambilan sampel menggunakan teknik acak. Menurut Sugiyono (2010:63), Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan mengikuti pendapat dari Donald Cooper bahwa “A sampling examine a portion of the target population, and the portion must be carefully selected to represent that population”. Cooper, (2008 : 90) Cooper juga menyatakan bahwa pengambilan sampel dilakukan bila jumlah subjek besar (lebih dari 100), dapat diambil antara 10% - 15% atau 20%-25% atau lebih. Untuk itu dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 10% dari 463 aparatur kepolisian, sehingga diperoleh 46 anggota kepolisian.

Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner. Angket atau kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarluaskan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang kepemimpinan transformasional, komitmen afektif dan keuasan kerja serta kinerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan bentuk rating-skak, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden sendiri dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Sebelum menyusun angket, terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pertanyaan sebagai instrumen penelitian. Pertanyaan yang diajukan harus sesuai dengan aspek yang tertuang dalam kisi-kisi yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap di mana subyek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan.

Instrumen di uji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instumen tersebut meliputi uji keabsahan (validity) dan keandalan (reliability). Dan hasil pengujian tersebut di peroleh butir- butir instrumen yang valid. Instrumen yang tidak valid di buang atau tidak dipergunakan dalam penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen baku yang disusun berdasarkan definisi konseptual dan

operasional dari masing-masing variabel penelitian. Tapi variabel dilengkapi dengan alternatif pilihan yang di sediakan tiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang digunakan.

Hasil dan Pembahasan

1. Kepemimpinan transformasional (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X₁ terhadap Y adalah sebesar $0,280 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,094 < t_{tabel} (0,05,44) 2,01$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh X₁ terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kepemimpinan transformasional (X₁) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, perbaikan Kepemimpinan transformasional akan mengakibatkan peningkatan Kinerja aparatur Kepolisian Polsek Pandeglang.

2. Komitmen efektif (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X₂ terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,364 > t_{tabel} (0,05,44) 2,01$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh X₂ terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Komitmen efektif (X₂) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, peningkatan Komitmen efektif akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Kepolisian Polsek Pandeglang.

3. Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X₃ terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,353 > t_{tabel} (0,05,44) 2,01$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh X₃ terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kepuasan Kerja (X₃) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, peningkatan Kepuasan Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Kepolisian Polsek Pandeglang.

4. Kepemimpinan transformasional (X₁), Komitmen efektif (X₂) dan, Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X₁ terhadap Y adalah sebesar $0,280 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,094 < t_{tabel} (0,05,44) 2,01$, X₂ terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,364 > t_{tabel} (0,05,44) 2,01$, dan X₃ terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,353 > t_{tabel} (0,05,44) 2,01$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh X₁,X₂ dan X₃ terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kepemimpinan transformasional (X₁) Komitmen efektif (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, peningkatan Kepemimpinan transformasional, Komitmen efektif dan Kepuasan Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Kepolisian Polsek Pandeglang.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Polsek Pandeglang, temuan ini diperkuat dengan bukti bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung kepada keberhasilannya dalam menciptakan kepemimpinan transformasional yang khas sebagai bagian dari rencana strategic. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008:36) dan Ivancevich (2008:142) melihat kepemimpinan transformasional sebagai persepsi pekerja dalam menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan berpengaruh betul pada kinerja pegawai demikian juga pendapat Robbins dan Judge (2009:585). Kemudian pendapat Djokosantoso (2005:21) mengatakan kepemimpinan transformasional dengan kinerja organisasi sangat ada relevansinya, semakin baik kualitas kepemimpinan transformasional makin baik kualitas makin baik kinerja pegawai. Demikian pendapat dan temuan Yudha (2018) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Komitmen efektif Terhadap Kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa komitmen efektif berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Polsek Pandeglang, temuan ini diperkuat Studi tentang Motivasi sangat banyak yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Coquitt, (2012) merekonstruksi model organizational behaviour berdasarkan temuan penelitiannya yang sudah banyak diujicobakan, menjelaskan secara explisit bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian pendapat dan temuan lainnya adalah temuan penelitian McShane dan Glinow (2018) dan Robbin dan Judge (2017) semunya mengemukakan bahwa komitmen efektif berpengaruh terhadap kinerja.

Kemudian penelitian Moon & Moo Hur & Hyun (2017) dan penelitian Rico , Purba dan Heryanto (2019) terbaru yang sudah dipublikasikan dalam jurnal juga menguatkan pendapat bahwa komitmen efektif berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian komitmen efektif mempunyai implikasi terhadap kinerja, semakin tinggi komitmen efektif maka semakin baik kinerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Polsek Pandeglang, temuan ini diperkuat Studi tentang kepuasan kerja telah dilakukan sejak lama dan jumlahnya cukup banyak, dikaitkan dengan tingkat produktivitas maupun kinerja karyawan. Kepuasan kerja salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, maka semakin baik kinerja seseorang, wesley Hutabarat (2015), diperkuat dengan hasil penelitian Benna, Brahmasari dan Nugroho (2017). Dalam banayak aspek kepuasna kerja ditunjukan pada : (1). Kualitas kerja, (2). Kuantitas kerja, (3). Pengetahuan tentang pekerjaan, (4). Pendapatan atau pernyataan yang disampaikan, dan (5). Perencanaan kerja. Demikian temuan Mc Shane dan Glinow (2018) dan Colquitt et al (2012). Dengan demikian bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kinerja pegawai

4. Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Komitmen efektif, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, komitmen efektif, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Polsek Pandeglang, temuan ini diperkuat Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008:36) dan Ivancevich (2008:142) melihat kepemimpinan transformasional sebagai persepsi pekerja dalam menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan berpengaruh betul pada kinerja pegawai demikian juga pendapat Robbins dan Judge (2009:585). Kemudian pendapat Djokosantoso (2005:21) mengatakan kepemimpinan transformasional dengan kinerja organisasi sangat ada relevansinya, semakin baik kualitas kepemimpinan transformasional makin baik kualitas makin baik kinerja pegawai.

Kemudian pendapat dan temuan lainnya adalah temuan penelitian McShane dan Glinow (2018) dan Robbin dan Judge (2017) semuanya mengemukakan bahwa komitmen efektif berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian penelitian Moon & Moo Hur & Hyun (2017) dan penelitian Rico , Purba dan Heryanto (2019) terbaru yang sudah dipublikasikan dalam jurnal juga menguatkan pendapat bahwa komitmen efektif berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian komitmen efektif mempunyai implikasi terhadap kinerja, semakin tinggi komitmen efektif maka semakin baik kinerja.

Studi tentang kepuasan kerja telah dilakukan sejak lama dan jumlahnya cukup banyak, dikaitkan dengan tingkat produktivitas maupun kinerja karyawan. Kepuasan kerja salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, maka semakin baik kinerja seseorang, wesley Hutabarat (2015), diperkuat dengan hasil penelitian Benna, Brahmasisari dan Nugroho (2017). Dalam banyak aspek kepuasan kerja ditunjukkan pada : (1). Kualitas kerja, (2). Kuantitas kerja, (3). Pengetahuan tentang pekerjaan, (4). Pendapatan atau pernyataan yang disampaikan, dan (5). Perencanaan kerja. Demikian temuan Mc Shane dan Glinow (2018) dan Colquitt et al (2012). Dengan demikian bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kinerja pegawai.

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Artinya adalah peningkatan pada kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja Aparatur Kepolisian Polsek pandeglang.
2. Terdapat pengaruh langsung positif komitmen efektif terhadap kinerja. Artinya adalah peningkatan pada komitmen efektif akan meningkatkan kinerja Aparatur Kepolisian Polsek pandeglang.
3. Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja. Artinya adalah peningkatan kepuasan kerja apartur kepolisian akan mempengaruhi peningkatan kinerja Aparatur Kepolisian Polsek pandeglang.
4. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepemimpinan transformasional, komitmen efektif dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Artinya adalah peningkatan

kepemimpinan transformasional, komitmen efektif dan kepuasan kerja akan memengaruhi peningkatan kinerja Aparatur Kepolisian Polsek pandeglang.

Daftar Pustaka

- Allen, Natalie J., Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Armstrong, M. (2009). Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance (4th). In *Google eBook*. Kogan Page.
- Carlos, Vera Silva., Rodrigues, R. G. (2015). Development and Validation of a Self-Reported Measure of Job Performance. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace 6th Edition. In *McGraw-Hill Education*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375000-6.00263-9>
- Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 6(1).
- Hsieh, J. Y. (2016). Spurious or True? An Exploration of Antecedents and Simultaneity of Job Performance and Job Satisfaction Across the Sectors. *Sage Publication*, 45 (1), 90–118. <https://doi.org/10.1177/0091026015624714>
- Kinicki, Angelo., Fugate, M. (2018). Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach (2nd). In 2. McGraw-Hill Education.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2016). Cross-Cultural Adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *IOS Press*, 56, 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- McShane, Steven L., Glinow, M. A. V. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge Global Reality* (8th). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.46.1.59>
- Meneghel, I., Borgogni, L., Miraglia, M., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2016). From Social Context and Resilience to Performance Through Job Satisfaction: A Multilevel Study Over Time. *Human Relations*, 1–21. <https://doi.org/10.1177/0018726716631808>
- Mudawanah, S. Determinan Motivasi, Partisipasi Anggaran, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JPAK: Jurnal Pendidikan Akuntansi dan Keuangan*, 7(1), 47-56.
- Noor, J. (2015). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah. In *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*. Prenada Media Group.
- Noor, J., & Mulyono, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD DI KABUPATEN LEBAK. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace 3rd Edition.* (n.d.).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Global Edition* (17th ed.).

Pearson.

- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behavior: Second Edition*. In *Pearson*.
- Sanjeev, M. A., & Surya, A. V. (2016). Two Factor Theory of Motivation and Satisfaction: An Empirical Verification. *Annals of Data Science*. <https://doi.org/10.1007/s40745-016-0077-9>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701–716.
- Schepers, J. M. (2008). The Construction and Evaluation of a Generic Work Performance Questionnaire for Use with Administrative and Operational Staff. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34 (1), 10–22. <https://doi.org/10.4102/sajip.v34i1.414>
- Stride, C., Wall, T. D., & Catley, N. (2009). Measures of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Mental Health, and Job-Related Well-Being: A Benchmark Manual (2nd edition) by Chris Stride, Toby D. Wall, and Nick Catley. *Personnel Psychology*, 62(2), 456–459. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01143_7.x
- Sutisna, A. J. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN NEGARA (RUTAN) KLAS IIB SE-WILAYAH BANTEN. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(2).
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., & Rayton, B. A. (2013). Work Engagement as a Mediator between Employee Attitudes and Outcomes. *Routledge Taylor & Francis Group*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.763844>
- Yumhi, Y. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PERILAKU KERJA INOVASI KERJA TERHADAP KINERJA TUGAS DI LPMP PROVINSI BANTEN. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Yumhi, Y. (2020). IMPLEMENTASI REKRUTMEN DI BPS KABUPATEN LEBAK (Studi Kasus Rekrutmen Tenaga Sensus). *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(3).
- Yumhi, Y. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).
- Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BANK BNI KANTOR CABANG SERANG BANTEN. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- YUMHI, Y., MARTOYO, D., TUNNUFUS, Z., & TIMOTIUS, E. (2021). Determinant Factors of the Performance of Higher Institutions in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 667-673.