

Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan Transaksional dan Pengembangan Karier

(Studi Pada Ditreskrimsus Polda Jateng)

Honorata Ratnawati Dwi Putranti¹, Agustina Eny Harianti²,

¹Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang

Jl. Pawiyatan Luhur, Bendan Duwur, Semarang, Fax (024) 8441772, e-mail: agustinaeny100@gmail.com

²Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang

Jl. Pawiyatan Luhur, Bendan Duwur, Semarang, Fax (024) 8441772, e-mail: ratnawati66@gmail.com

*correspondent author

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 April 2022

Received in revised form 2 Mei 2022

Accepted 10 Juni 2022

Available online Juli 2022

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transactional leadership and employee career development at the Ditreskrimsus Polda Central Java. The population used in this study were all employees who worked as many as 70 respondents, with proportional stratified random sampling. The source of the data used is primary data, with the data collection method using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of linear analysis state that transactional leadership and career development have a positive effect on employee performance. The value of the coefficient of determination and career development can explain the variation in employee performance variables of 58.3%. The results of the hypothesis using statistical tests are obtained that transactional leadership has a positive and significant effect on employee performance and career development which is positive and significant on employee performance.

Keywords: transactional leadership, career development, dan employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja sebanyak 70 responden, dengan teknik *sampling* yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Sumber data yang digunakan adalah data primer, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis linier menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi dan pengembangan karier dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 58,3%. Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t diperoleh bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kepemimpinan transaksional, pengembangan karier, kinerja pegawai.

Received April 30, 2022; Revised Mei 2, 2022; Accepted Juni 22, 2022

1. PENDAHULUAN

Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Jawa Tengah merupakan salah satu pelaksana tugas pokok dalam penegakan huku pada tingkat Kepolisian Daerah (Plda) yang memiliki tugas menyelenggarakan penyidikan tindak pidana khusus, koordinasi, pengawasan operasional, serta administrasi untuk penyidikan dalam PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) sesuai dengan ketentuan peraturan undang-undang yang berlaku (Nirmalasary et al., 2020).

Sumber Daya Manusia, atau disebut juga anggota/personil dalam instansi Kepolisian, menjadi salah satu kunci sukses bagi kelangsungan suatu instansikan. Ditreskrimsus Polda Jateng untuk mencapai visi dan misi yang dicanangkan. Ditreskrimsus Polda Jateng harus memiliki anggota yang berkualitas, karena akan mempermudah instansi mencapai tujuan serta kesuksesan sesuai dengan keinginan dan harapan pimpinan. Pendayagunaan anggota harus dapat dikelola secara profesional demi terwujudnya keseimbangan, baik antara kebutuhan anggota ataupun dengan kepentingan dan pelayanan Ditreskrimsus Polda Jateng kepada masyarakat. Keseimbangan tersebut akan menjadi kunci utama dalam hal pendayagunaan sumber daya anggota untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien serta kinerja yang maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kepada pimpinan (Nirmalasary et al., 2020).

Kinerja pegawai yang semakin tinggi menjadi sesuatu hal yang sangat dapat diharapkan oleh satuan kerja Ditreskrimsus Polda Jateng. Kinerja akan menjadi tolak ukur bagi satuan kerja untuk menilai anggota atau personilnya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan maksimal. Kinerja pegawai akan dapat berjalan efektif dan efisien jika didukung dengan berbagai macam faktor yang dapat memengaruhinya, baik pengaruh dari dalam diri pegawai maupun dari luar pegawai atau anggota. Oleh sebab itu sudah seharusnya Ditreskrimsus Polda Jateng harus mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja dari seorang pegawai, diantaranya kepemimpinan transaksional dan pengembangan karier.

Kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang melibatkan proses pertukaran dalam gaya kepemimpinannya, dan menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahan untuk mengidentifikasi apa yang harus dilakukan agar dapat memenuhi target hasil kerja yang diharapkan (Bass dalam Italiani, 2013). Gaya kepemimpinan ini juga diterapkan dalam Ditreskrimsus Polda Jateng melalui pemberian penghargaan dan sanksi/hukuman sesuai kinerja pegawai.

Faktor berikutnya yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu adanya pengembangan karier dalam organisasi. Pengembangan karier akan membantu individu merencanakan kariernya di masa depan dalam perusahaan sehingga dapat mengembangkan diri secara maksimal (Mangkunegara, 2015).

Pada penerapannya, pengembangan karier di Ditreskrimsus Polda Jateng masih berdasarkan pada senioritas pegawai/anggota kepolisia dan bagi mereka yang memiliki kinerja lebih baik dan stabil setiap tahunnya. Namun, pada umumnya promosi jabatan lebih banyak dilakukan berdasarkan senioritas yan memiliki waktu kerja yang lama untuk dinaikkan jabatannya, yang tentu saja sudah diberikan pelatihan atau beasiswa kuliah dan mengikuti seminar nasional.

Penelitian dari Italiani (2013), Bawarodi et al., (2017) Oktora et al., (2018) serta burhauudin & Kurniawan (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Katim & Wiliyanti (2016) menyatakan bahwa meskipun kepemimpinan memiliki pengaruh positif namun tidak meberikan signifikan terhadap kinerja. Sementara penelitian mengenai pengembangan karier menurut Nurdin & Lopian (2018), Jumawan & Mora (2018), Syitah & Nasir (2019) dan Sudrajat (2020) menyatakan bahwa penebangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Shaputra & Hendriani (2015) yang mengatakan bahwa meskipun pengembangan karier memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam mewujudkan dan meningkatkan kinerja pegawai/anggota dalam Ditreskrimsus Polda Jateng bukanlah hal mudah, karena masih banyaknua kendala-kendala di lapangan. Penilaian kinerja dari pegawai atau anggota Ditreskrimsus Polda Jateng dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1

**Rata-Rata Penilaian Kinerja Anggota Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Jawa Tengah
Bulan Januari Sampai November Tahun 2020**

No	Jenis Penilaian	Rata-Rata Pennilaian		Target
		2019	2020	
1	Penilaian inisiatif kerja pegawai	81%	84%	100%
2	Penilaian pelayanan pegawai	85%	81%	100%
3	Penilaian kerjasama pegawai	96%	92%	100%
4	Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	84%	83%	100%

Sumber: Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah, 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai atau anggota Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah belum optimal karena belum memenuhi target yang diharapkan dan lebih banyak rata-rata penilai yang mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Peningkatan penilaian hanya terdapat pada penilaian insiatif kinerja pegawai dari 81% menjadi 84% di 2020. Sementara penilaian pelayanan pegawai, penilaian kerjasama pegawai, dan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) mengalami penurunan dari penilaian 2019.

Hal ini diakibatkan oleh pandemi Covid-19 yang membuat anggota atau personil Ditreskrimsus Polda Jateng menjadi kesulitan dalam memberikan layanan dan juga dalam bekerja. Adanya Covid-19 membuat semua prosedur pekerjaan harus sesuai dengan protokol kesehatan, sehingga harus ada adaptasi baru dalam bekerja. Selain itu, berkurangnya anggota Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah akibat pembatasan jumlah yang bekerja sementara kasus yang ditangani tetap berjumlah besar, sehingga kinerja pegawai Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah belum optimal. Maka diperlukan adanya penerapan kepemimpinan transaksional dan pengembangan karier yang lebih baik dalam Ditreskrimsus Polda Jateng untuk meningkatkan kinerja dari semua anggota atau personil Ditreskrimsus Polda Jateng.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2015) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen SDM) sebagai suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi pada karyawan dan juga mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan karyawan/pegawai. Mangkunegara (2015) menyatakan Manajemen SDM sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, mengoordinasikan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, mengintegrasikan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Fungsi dari Manajemen SDM menurut Hasibuan (2016) meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengadaan (*procurement*), pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2.2. Kepemimpinan Transaksional

Yukl (2015) menjelaskan mengenai gaya kepemimpinan sebagai suatu proses untuk memengaruhi orang lain agar mau memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Basna (2016) mewakili filsafat, ketrampilan dan sikap pemimpin dalam politik.

Nawawi (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahan mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan. Maka, kepemimpinan transaksional adalah suatu gaya kepemimpinan yang melibatkan proses pertukaran antara pimpinan dan bawahan dengan menjanjikan bawahan akan mendapat *reward* atau imbalan jika bawahan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama sehingga dapat memenuhi hasil yang diharapkan.

2.3. Pengembangan Karier

Rivai (2014) mendefinisikan pengembangan karier sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka untuk mencapai karier yang diinginkan. Sedangkan, Handoko (2014) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Menurut Mangkunegara (2015), pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dari beberapa definisi di atas, disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang maupun organisasi dalam merencanakan karier masa depan melalui peningkatan kemampuan kerja individu sehingga dapat mengembangkan diri secara maksimum untuk mencapai suatu rencana karier.

2.4. Kinerja Pegawai

Simanjuntak dalam Widodo (2015) menyatakan bahwa kinerja sebagai peningkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik dari segi

kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5. Hipotesis dan Kerangka Pemikiran Teoretis

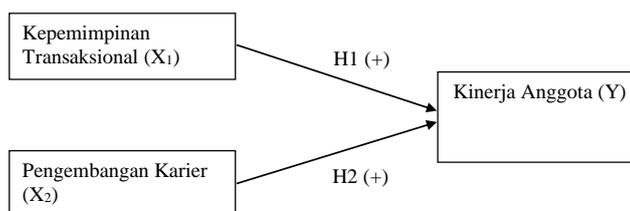
Kepemimpinan transaksional berdasar pada suatu hubungan timbal balik (transaksi) antara atasan dan bawahannya. Kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh seorang pimpinan akan mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga mencapai sasaran organisasi dengan maksimal (Oktora et al., 2018). Hasil penelitian Italianni (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian Bawarodi et al., (2017), Oktora et al., (2018), dan Burhanudin & Kurniawan (2019). Berdasarkan hasil temuan-temuan dari peneliti sebelumnya, rumusan hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

Pengembangan karier dalam manajemen SDM bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kerja oleh para pegawai sehingga mereka meningkatkan kinerja. Melalui pengembangan karier pegawai dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Semakin efektif dan efisien seorang pegawai akan berdampak pada kinerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nurdin & Lopian (2018), Jumawan & Mora (2018), Syitah & Nasir (2019) dan Sudrajat (2020) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian di atas, rumusan hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

Uraian di atas memberikan gambaran bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh dan pengembangan karier terhadap kinerja anggota, sehingga gambar kerangka pikir penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoretis

3. METODOLOGI PENELITIAN

Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik yang digunakan jika populasi penelitian memiliki anggota-unsur yang tidak homogen dan juga berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh personel atau anggota Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah dengan jumlah 230 personel. Jumlah *sample* dalam penelitian ini ditentukan dengan Rumus Slovin, karena jumlah populasi sudah diketahui secara pasti.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

$$n = \frac{230}{1 + 230 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{230}{3,3}$$

$n = 69,69$. Dibulatkan menjadi 70 responden

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner yang diberikan berbentuk pernyataan terstruktur menyajikan sebuah pertanyaan yang harus ditangani oleh responden secara terstruktur. Data kuesioner menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* menjadi alternatif pengukuran yang dapat digunakan oleh seorang peneliti untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang mengenai kejadian atau fenomena sosial Sugiyono (2017).

Untuk melakukan uji instrument akan digunakan jumlah sampel sebesar 30 responden terlebih dahulu. Dengan jumlah sampel tersebut dan tingkat $\alpha=0,05$, $df=30-2=28$. Dari hasil tersebut maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,374.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	- Indikator 1	0,870	0,000	Valid
	- Indikator 2	0,826	0,000	Valid
	- Indikator 3	0,802	0,000	Valid
	- Indikator 4	0,738	0,000	Valid
Pengembangan Karier (X ₂)	- Indikator 1	0,712	0,000	Valid
	- Indikator 2	0,696	0,000	Valid
	- Indikator 3	0,836	0,000	Valid
	- Indikator 4	0,665	0,000	Valid
	- Indikator 5	0,753	0,000	Valid
	- Indikator 6	0,677	0,000	Valid
Kinerja Anggota (Y)	- Indikator 1	0,887	0,000	Valid
	- Indikator 2	0,885	0,000	Valid
	- Indikator 3	0,885	0,000	Valid
	- Indikator 4	0,851	0,000	Valid
	- Indikator 5	0,851	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Uji Reliabilitas digunakan menggunakan SPSS dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbachs Alpha	Nilai Minimum	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transaksional	0,810	0,70	Reliabel
2.	Pengembangan Karier	0,802	0,70	Reliabel
3.	Kinerja Anggota	0,919	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden Penelitian

Untuk mengetahui deskripsi mengenai identitas responden penelitian, maka dilakukan pengelompokan berdasar jenis kelamin, usia, pendidikan, lama kerja, serta pernah atau tidaknya mereka mengikuti pelatihan.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	58	82,9
2	Perempuan	12	17,1
Total		70	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.1 dari 70 responden yang merupakan anggota Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah, sebagian besar adalah laki-laki dengan jumlah 58 orang (82,9%). Sedangkan sisanya yaitu 12 orang (17,1%) responden perempuan yang bertugas dalam bidang pelayanan di kantor.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	31 – 35 tahun	4	5,7
2	36 – 40 tahun	21	30,0
3	41 – 45 tahun	23	32,9
4	46 – 50 tahun	11	15,7
5	51 – 55 tahun	6	8,6
6	56 – 60 tahun	5	7,1

Total	70	100
-------	----	-----

Berdasarkan tabel 4.2 sebagian besar berusia antara 41-45 tahun dengan jumlah 23 orang (32,9%), dan paling sedikit yang berusia (31-35 tahun) dengan jumlah 4 orang (5,7%). Hal ini menunjukkan bahwa anggota dari satuan tersebut berada pada usia produktif dan berpengalaman. Hal ini sangat dibutuhkan oleh Ditreskrimsus untuk melaksanakan atau menghadapi tugas mereka sehari-hari agar lebih efektif dan efisien.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	6	8,6
2	Sarjana (S1)	37	52,9
3	Pascasarjana (S2 dan S3)	27	38,6
Total		70	100

Dari tabel 4.3 ditunjukkan bahwa sebagian besar anggota Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah memiliki pendidikan sarjana (S1) dengan jumlah 37 orang (38,6%). Sesuai dengan persyaratan awal perekrutan anggota, yang menginginkan setiap anggota memiliki pendidikan yang tinggi. Hal ini agar mereka lebih mudah untuk memahami pekerjaan, serta memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1	01 – 10 tahun	4	5,7
2	11 – 20 tahun	27	38,6
3	21 – 30 tahun	31	44,3
4.	31 – 40 tahun	8	11,4
Total		70	100

Dari 70 responden yang merupakan anggota yang bertugas di Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah, sebagian besar sudah bekerja selama 21-30 tahun dengan jumlah 31 orang (44,3%). Menunjukkan bahwa anggota Ditreskrimsus Polda Jateng sudah sangat berpengalaman dalam bidangnya, sehingga mereka akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah dibebankan.

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pernah/Belum Pernah Mengikuti Pelatihan

No	Pernah/belum pernah mengikuti pelatihan	Frekuensi	Persentase
1	Pernah	70	100
2	Belum Pernah	0	0
Total		70	100

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan 70 responden anggota Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah sudah mengikuti pelatihan. Hal ini karena pelatihan sudah menjadi kewajiban bagi setiap anggota. Hal ini agar mereka lebih mudah dan lebih menguasai setiap pekerjaan yang diberikan.

4.2 Deskripsi Variable Penelitian

4.2.1. Variabel Kepemimpinan Transaksional

Tabel 4.6 Tanggapan Responden tentang Kepemimpinan Transaksional

Indikator	STS 1		TS 2		CS 3		S 4		SS 5		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Penentuan tujuan	0	0	0	0	7	10	42	60	21	30	70	100
Mengawasi kemajuan pencapaian tujuan	0	0	0	0	4	5,7	46	65,7	20	28,6	70	100
Memberikan penghargaan kepada anggota	0	0	0	0	8	11,4	44	62,9	18	25,7	70	100
Memberikan hukuman kepada anggota	0	0	1	1,4	9	12,9	43	61,4	17	24,3	70	100

Tanggapan responden mengenai indikator penentuan tujuan menunjukkan bahwa 60% responden setuju Pimpinan Ditreskrimsus Polda Jateng memiliki kemampuan yang baik dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai selama periode kerja., dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Hal ini karena tujuan dari instansi

benar-benar dapat ditentukan dengan baik oleh pimpinan sehingga akan mudah tercapai dalam pelaksanaannya.

Sementara mengenai indikator mengawasi kemajuan pencapaian tujuan, menunjukkan bahwa 65,7% (46 orang) menyatakan setuju karena pimpinan Ditreskrimsus Polda Jateng selalu mengawasi aktivitas yang dilakukan anggota agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju karena selalu ada pengawasan ketat dari pimpinan dalam setiap pelaksanaan tanggung jawab kerja sehingga lebih mudah mencapai tujuan yang direncanakan.

Dalam indikator pemberian penghargaan kepada anggota, sebanyak 44 orang (62,9%) menyatakan setuju. Pimpinan Ditreskrimsus Polda Jateng selalu memberikan penghargaan kepada anggota yang memiliki prestasi kerja terbaik. Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju.

Tanggapan responden mengenai indikator memberikan hukuman kepada anggota, menunjukkan bahwa dari 70 responden sebagian besar dengan jumlah 43 (61,4%) menyatakan setuju bahwa pimpinan Ditreskrimsus Polda Jateng selalu memberikan hukuman kepada anggota yang tidak disiplin, melakukan kesalahan atau melanggar peraturan organisasi. Namun, terdapat 1 orang (1,4%) yang merasa jika hukuman yang diberikan masih kurang tegas sehingga masih terdapat pelanggaran. Maka, penting bagi instansi untuk lebih menekankan pelaksanaan hukuman yang tegas untuk menimbulkan efek jera.

4.2.2. Variabel Pengembangan Karier

Tabel 4.7. Tanggapan Responden tentang Pengembangan Karier

Indikator	STS 1		TS 2		CS 3		S 4		SS 5		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Prestasi kerja memuaskan	0	0	0	0	5	7,1	42	60	23	32,9	70	100
Pengenalan oleh pihak lain	0	0	1	1,4	11	15,7	42	60	16	22,9	70	100
Kesetiaan pada organisasi	0	0	0	0	4	5,7	43	61,4	23	32,9	70	100
Pembimbing dan sponsor	0	0	3	4,3	12	17,1	41	58,6	14	20	70	100
Dukungan para bawahan	0	0	0	0	5	7,1	46	65,7	19	27,1	70	100
Kesempatan untuk bertumbuh	0	0	0	0	6	8,6	43	61,4	21	30	70	100

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai indikator prestasi kerja memuaskan, menunjukkan bahwa sebagian besar responden sebanyak 42 orang (60%) menyatakan setuju bahwa Ditreskrimsus Polda Jateng memberikan kesempatan pada anggota yang berprestasi untuk meningkatkan kariernya. Tidak terdapat responden yang tidak setuju.

Mengenai indikator pengenalan oleh pihak lain, sebagian besar responden sebanyak 42 orang (60%) menyatakan setuju bahwa peningkatan karier anggota dapat dicapai melalui rekomendasi oleh pihak lain. Dan terdapat 1 orang (1,4%) yang menyatakan tidak setuju karena rekomendasi yang diberikan oleh pihak lain tidak terlalu dipertimbangkan oleh pimpinan instansi.

Sementara pada indikator kesetiaan pada organisasi, menunjukkan bahwa sebagian besar sebanyak 43 responden (61,4%) menyatakan setuju bahwa kesetiaan anggota terhadap organisasi dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan karier anggota. Tidak terdapat responden yang tidak setuju.

Tanggapan responden mengenai indikator pembimbing dan sponsor menunjukkan bahwa dari 70 responden, sebagian besar sebanyak 41 orang (58,6%) menyatakan setuju karena selalu ada arahan dari pembimbing/sponsor dapat menjadi pertimbangan bagi anggota untuk meningkatkan karier di organisasi. Terdapat 3 orang (4,3%) yang menyatakan tidak setuju karena merasa tidak ada yang menjadi pembimbing bagi mereka untuk mendapatkan arahan atau bimbingan agar mereka mampu mengembangkan diri.

Tanggapan responden mengenai indikator dukungan para bawahan menunjukkan bahwa sebagian besar dengan jumlah 43 orang (61,4%) menyatakan setuju karena Ditreskrimsus Polda Jateng memberikan kesempatan bagi setiap anggota untuk mengembangkan karier dalam organisasi. Tidak ada responden yang tidak setuju.

4.2.3. Variabel Kinerja Anggota

Tabel 4.8 Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai

Indikator	STS 1		TS 2		CS 3		S 4		SS 5		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas kerja	0	0	0	0	6	8,6	43	61,4	21	30	70	100
Kuantitas kerja	0	0	1	1,4	7	10	42	60	20	28,6	70	100
Ketepatan waktu	0	0	1	1,4	8	11,4	40	57,1	21	30	70	100
Efektivitas	0	0	0	0	6	8,6	42	60	22	31,4	70	100
Kemandirian	0	0	0	0	5	7,1	42	60	23	32,9	70	100

Kualitas kerja menjadi prioritas utama bagi anggota Ditreskrimsus Polda Jateng, hal ini ditunjukkan dengan sebagian besar responden sebanyak 43 orang (61,4%) menyatakan setuju pada indikator kualitas kerja. Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju.

Indikator kuantitas kerja menunjukkan bahwa dari 70 responden, sebagian besar dengan jumlah 42 orang (60%) menyatakan setuju karena setiap anggota Ditreskrimsus Polda Jateng mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan. Satu responden (1,4%) menyatakan tidak setuju karena masih ada yang belum mampu mencapai target kerja yang diberikan.

40 orang responden (57,1%) menyatakan setuju bahwa setiap anggota Ditreskrimsus Polda Jateng mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah dibebankan tepat waktu. Terdapat 1 orang (1,4%) yang menyatakan tidak setuju, karena masih ada anggota yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Sebanyak 42 orang responden (60%) menyatakan setuju pada indikator efektivitas, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju.

Hal yang sama juga ditunjukkan pada indikator kemandirian, sebanyak 42 orang (60%) menyatakan setuju dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju.

4.3. Analisis Hasil Penelitian.

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Anggota (Y).

Tabel 4.9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.730	2.112		.346	.731	
	Kep. Transaksional	.640	.133	.461	4.829	.000	
	Pengembangan Karier	.386	.092	.402	4.203	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.9 model persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,461 X_1 + 0,402 X_2$$

Model persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien regresi kepemimpinan transaksional (b1) sebesar 0,461, dan arahnya positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja anggota. Artinya, jika nilai kepemimpinan transaksional mengalami peningkatan, maka kinerja anggota juga akan semakin meningkat.

Nilai koefisien regresi pengembangan karier (b2) sebesar 0,4012, arah positif. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap kinerja anggota. Jika nilai pengembangan karier mengalami peningkatan, maka kinerja anggota juga akan semakin meningkat.

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.346	.731
Kep. Transaksional	4.829	.000
Pengembangan Karier	4.203	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji hipotesis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja anggota melalui tabel 4.10 menunjukkan nilai t hitung variabel kepemimpinan transaksional lebih besar dari nilai t tabel yaitu $4,829 > 1,668$; dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hasil keputusan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

Sementara nilai t hitung variabel pengembangan karier lebih besar dari nilai t tabel yaitu $4,203 > 1,668$. Dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan jika hipotesis dua juga menyatakan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dapat diterima.

Data di atas menunjukkan bahwa jika kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh pimpinan Ditreskrimsus melalui penentuan tujuan, pengawasan kemajuan, pencapaian tujuan, pemberian penghargaan, dan pemberian hukuman kepada anggota semakin baik, maka kinerja anggota Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah juga akan meningkat. Hasil dari analisis deskriptif mengenai kepemimpinan transaksional dalam instansi tersebut menunjukkan sebagian besar responden setuju mengenai pernyataan dalam variabel tersebut. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transaksional sudah baik.

Berdasar hasil analisis data, diperoleh bahwa hipotesis dua diterima. Menunjukkan pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika pengembangan karier yang dilakukan oleh Ditreskrimsus melalui prestasi kerja memuaskan, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, serta kesempatan untuk bertumbuh semakin baik, maka kinerja anggota pada Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah juga akan semakin meningkat. Hasil analisis deskriptif menunjukkan lebih banyak responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Hal ini artinya proses penerapan pengembangan karier yang dilakukan sudah sesuai dengan harapan anggota sehingga dapat berdampak pada kinerja anggota.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah. Maka bila kepemimpinan transaksional yang diterapkan pimpinan Ditreskrimsus melalui penentuan tujuan, pengawasan kemajuan, pencapaian tujuan, dan pemberian penghargaan dan hukuman pada pegawai semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Pengembangan karier juga memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah. Jika pengembangan karier melalui prestasi kerja, pengenalan pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan bawahan, dan kesempatan tumbuh semakin baik maka kinerja pegawai Ditreskrimsus Polda Jateng akan semakin meningkat.

Kepemimpinan transaksional pada Ditreskrimsus Polda Jateng sudah baik, namun masih harus ditingkatkan, karena masih ada yang menyatakan hukuman yang diberikan masih kurang tegas dalam pelaksanaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan hukuman tanpa tebang pilih, baik pegawai dengan jabatan tinggi, atau rendah. Selain itu, pemberian hukuman juga harus tegas sehingga mampu menghasilkan efek jera bagi pegawai lain.

Dalam hal pengembangan karier, Ditreskrimsus Polda Jateng juga sudah baik, tetapi masih ada yang perlu ditingkatkan terutama berkaitan dengan pengenalan pihak lain serta pembimbing dan sponsor. Masih ada responden yang tidak setuju oleh indikator yang diberikan. Hal ini dapat diperbaiki dengan mempertimbangkan rekomendasi pihak lain dalam pemberian peningkatan jabatan/ kedudukan pegawainya. Dalam hal kinerja, Ditreskrimsus Polda Jateng sudah bagus, namun perlu meningkatkan terutama mengenai indikator uantitas kerja dan ketepatan waktu. Perlunya kesadaran pada tiap anggota Ditreskrimsus Polda Jateng untuk tidak membuang-buang waktu sehingga target kerja akan lebih mudah dicapai.

6. DAFTAR PUSTAKA

Referensi Cetak:

Buku

- [1] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- [2] Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- [3] Hasibuan, M. S. P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [4] Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 11–18.
- [5] Jumawan, & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352.
- [6] Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- [7] Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- [8] Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- [9] Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- [10] Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations* (Seventh Ed). PT. Indeks.
- [11] Syitah, S. U., & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458.

Jurnal:

- [12] Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 319–334.
- [13] Bawarodi, M., Tewal, B., & Raintung, M. C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 714–724.
- [14] Burhanudin, & Kurniawan, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, XI(1), 7–18.
- [15] Nirmalasary, T. N., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personil Direktorat Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 3(1), 33–42.
- [16] Nurdin, N. R., & Lapian, S. L. H. V. J. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3773 – 3782.
- [17] Oktora, J., Rizan, M., & Situngkir, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, Motivasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjayatama Lestari. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 41–64.