

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PRIMAL DAN PROFESIONALISME  
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA  
(Studi Kasus pada Perwira Pertama dan Perwira Menengah di Lingkungan Mabes Polri)**

**Siti Baenur Fitry<sup>1)</sup>, Wirawan<sup>2)</sup>, Edy Supriyadi<sup>3)</sup>.**

Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia<sup>1)</sup>,  
Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pancasila, Jakarta<sup>2)</sup>.  
Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pancasila, Jakarta<sup>3)</sup>.

[sitibaenur\\_fitry@yahoo.co.id](mailto:sitibaenur_fitry@yahoo.co.id)

*(Received: 14-03-2017; Reviewed:03-04-2017; Revised: 10-04-2017; Accepted:15-05-2017; Published: 31-08-2017)*

**ABSTRACT**

*This research aims to know the influence of Primal Leadership and Professionalism on Performance through Job Satisfaction of Polri Members. This type of research is an explanatory research with quantitative approach. To test the hypothesis and to produce a fit model, this research uses Structural Equation Modeling (SEM) with a variance based or component-based approach with Partial Least Square (PLS). With the number of samples as many as 198 members of the Police in the Police Headquarters neighborhood. The data source was obtained from the primary data by spreading the questionnaire and secondary data. This study uses Path Analysis (Path Analysis) with the help of SPSS 22.0 software. The results of this research showed that the primal leadership had a significant effect on job satisfaction, Professionalism had a significant effect on Job Satisfaction, Primal Leadership had a significant effect on Performance, Professionalism had significant influence to Performance and Job Satisfaction had significant influence to Performance.*

**Keywords:** *Primal Leadership, Professionalism, Job Satisfaction and Performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Primal dan Profesionalisme terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Anggota Polri. Jenis penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Untuk menguji hipotesis dan menghasilkan suatu model yang layak (fit), penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan variance based atau component based dengan *Partial Least Square* (PLS). dengan jumlah sampel sebanyak 198 anggota Polri di lingkungan Mabes Polri. Sumber data diperoleh dari data primer dengan menyebarkan kuisioner dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) dengan bantuan software SPSS 22.0.

Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan primal berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Primal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

**Kata kunci :** Kepemimpinan Primal, Profesionalisme, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

## **PENDAHULUAN**

Dalam membangun suatu bangsa di perlukan modal utama yaitu Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Adanya Sumber Daya Manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun dan mau bekerja keras ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) sebagai salah satu lembaga dalam masyarakat tidak merupakan perkecualian, kualitas pekerjaannya juga akan sangat ditentukan oleh keadaan, watak serta kualitas masyarakat disitu. Dengan demikian, stempel masyarakat Indonesia juga melekat pada Polri. Kepolisian bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia Undang-Undang No.12 tahun 2002 (Pasal 4). Dalam menjalankan tugasnya tidaklah mudah berhadapan dengan masyarakat, Polisi dihadapkan pada tanggung jawab yang besar. Polisi kadangkala merasakan hubungan yang kurang baik terhadap masyarakat yang dilayaninya. Mendapatkan kepercayaan dari masyarakat merupakan hal yang sulit didapat, karena memerlukan proses terutama adanya komunikasi dan kontak sosial, waktu serta kemauan masing-masing anggota polisi. Masyarakat masih mengharapkan peningkatan peran dan tugas Polisi sebagai pengayom, pelindung, dan pelayanan masyarakat serta sebagai penegak hukum yang bersih.

Reformasi Polri merupakan suatu proses yang berkesinambungan dalam membangun dan memperkuat identitas, merealisasi pengakaran visi, misi di semua jajaran, meningkatkan efisiensi dan efektivitas struktur organisasi, mengembangkan instrument dan fasilitas pelayanan serta memperbaiki budaya dan etika profesi secara konsisten. Semua proses tersebut dilakukan sebagai wujud kesiapan Polri menghadapi masa depan yang semakin kompleks dengan tuntutan masyarakat yang demokratis. Reformasi Birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance). Polri adalah suatu institusi yang paling cepat merespon tuntutan Reformasi, dimana tanpa ada remunerasi pun sudah memiliki komitmen yang kuat untuk melakukan perubahan dan pembaharuan.

Masih kurangnya upaya manajemen pengelolaan sumber daya dan operasional Polri yang menyebabkan masih terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga menurunkan kepercayaan masyarakat (*Public Trust*) terhadap Polri dari aspek Transparansi dan Akuntabilitas, dalam memperbaiki Kinerja Organisasi dan Operasionalisasi di lapangan.

### **Identifikasi Masalah**

1. Dalam Birokrasi Pelayan Polri saat ini, masih banyak masyarakat yang mengeluhkan Kinerja Polri dalam pelaksanaan tugasnya sebagai Pelayan Publik.
2. Dalam pelaksanaan tugas kesehariannya adalah adanya kesenjangan masyarakat atas tugas-tugas polisi dalam melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat.
3. Masih kurangnya upaya pembinaan dan pengawasan yang dilakukan terhadap Sumber Daya Manusia dalam pembentukan profesionalisme anggota polri.
4. Masih belum maksimalnya Standarisasi Profesionalisme Polri dalam pelaksanaan tugasnya.
5. Masih terdapatnya penyimpangan oleh oknum tertentu yang dilakukan, sehingga menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap Kinerja Polri.

6. Belum maksimalnya penerapan hukuman Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat .
7. Masih terdapat praktik-praktik pungli yang dilakukan oknum Polri di jalanan di sentra pelayanan kepolisian, serta penyimpangan pada tugas penegakan hukum.
8. Masih banyaknya fasilitas-fasilitas Kepolisian di daerah yang belum memadai.
9. Masih minimnya Anggaran Operasional Polri dalam melaksanakan tugas penyidikan khususnya dalam hal pertanggung jawaban penggunaan dukungan anggaran penyelidikan dan penyidikan.
10. Masalah tunjangan Kinerja/Remunerasi Polri yang belum maksimal.

### **Pokok Permasalahan**

1. Apakah Kepemimpinan Primal berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia?
2. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia?
3. Apakah Kepemimpinan Primal berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia?
4. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia?

### **Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian yang telah di tetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Primal terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Primal terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
5. Mengetahui seberapa besar pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

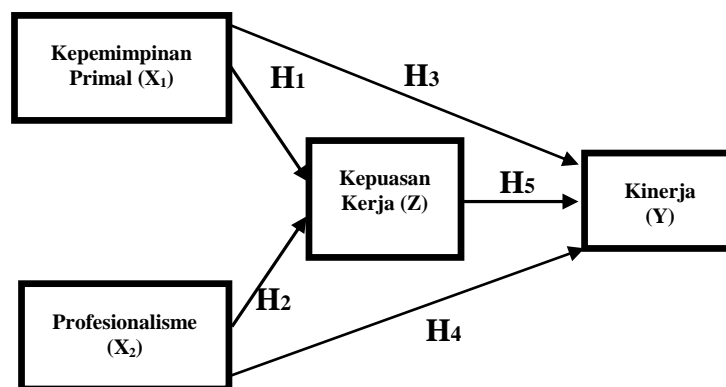
### **TINJAUAN PUSTAKA**

1. Kepemimpinan Primal menurut Daniel Goleman, Boyatzis, Mc Kee Annie (2004) diartikan “suatu model kepemimpinan yang dibangun berdasarkan pendekatan sistem neurologi yang meleui riset mengenai otak didapat pengetahuan baru yang menyatakan bahwa suasana hati dan tindakan seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap orang orang yang dipimpinnya”. Pengukuran Kepemimpinan Primal dapat dinilai berdasarkan: a. Kompetensi Personal dan Kompetensi Sosial.

2. Profesionalisme menurut Dwiyanto (2011:157) adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparaturnya dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparaturnya yang mengutamakan kepentingan publik. Pengukuran Profesionalisme dapat dinilai berdasarkan: a. Kemampuan beradaptasi, b. Berorientasi pada misi dan nilai, c. Penghargaan terhadap pekerjaan.
3. Kepuasan Kerja menurut Robbins (2002:36). sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pengukuran kepuasan kerja dapat dinilai berdasarkan: a. Pekerjaan itu sendiri: Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. b. Gaji: Upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama. c. Supervisi/ Pengawasan: Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan. d. Karier/Promosi: Kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. e. Rekan kerja: Sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.
4. Kinerja menurut Peraturan Kapolri No. 11 Tahun 2012 Tentang Penyusunan Penetapan Kinerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah proses manajemen untuk menilai tingkat pencapaian indikator Kinerja, yang membandingkan target Kinerja dengan realisasi Kinerja. Pengukuran Kinerja Anggota Polri, yakni: a. Kepemimpinan; b. Jaringan Sosial; c. Komunikasi; d. Pengendalian emosi e. Agen perubahan; f. Integritas; g. Empati; h. Pengelolaan administrasi; i. Kreativitas; j. Kemandirian.

### Kerangka Penelitian

Penilaian terhadap variabel-variabel yang diteliti dilakukan atas dasar interpretasi individu-individu yang terkait, maka penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dengan Kepemimpinan Primal, Profesionalisme, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Kerangka Konseptual/Model Analisis diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

#### Keterangan :

Variabel Bebas : -  $X_1$  = Kepemimpinan Primal  
 -  $X_2$  = Profesionalisme

Variabel Antara :  $Y$  = Kepuasan Kerja

Variabel Terikat :  $Z$  = Kinerja

## Hipotesis Penelitian

- H1: Kepemimpinan Primal memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. ( $x_1.z$ ).
- H2: Profesionalisme memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. ( $x_2.z$ ).
- H3: Kepemimpinan Primal memberikan pengaruh terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. ( $x_1.y$ ).
- H4: Profesionalisme memberikan pengaruh terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. ( $x_2.y$ ).
- H5: Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. ( $z.y$ ).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah yaitu Metode penelitian menggunakan Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan variance based atau component based dengan *Partial Least Square* (PLS). Bilamana model struktural yang akan dianalisis memenuhi model rekursif dan variable laten memiliki indikator yang bersifat formatif, refleksif atau campuran.

Dengan jumlah sampel sebanyak 198 anggota Polri di lingkungan Mabes Polri. Sumber data diperoleh dari data primer dengan menyebarkan kuisioner dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu proportional random sampling dengan penentuan jumlah sampel. Sumber data diperoleh dari data primer dengan menyebarkan kuisioner dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dengan bantuan software SPSS 22.0.

### Variabel Operasional.

#### 1. Variabel Kinerja (Y)

##### a. Definisi Konseptual.

Kinerja adalah proses manajemen untuk menilai tingkat pencapaian indikator Kinerja, yang membandingkan target Kinerja dengan realisasi Kinerja, (Perkap No.11 tahun 2012).

##### b. Definisi Operasional.

Merupakan skor rata-rata jawaban yang diterima responden setelah mengisi kuisioner Kinerja. Variabel ini diukur dengan dimensi sebagai berikut:

- 1). Kepemimpinan, dengan indikator: Mampu memotivasi sesama anggota pada level unit kerja, Kemampuan mengarahkan pada level unit kerja.
- 2). Jaringan sosial, dengan indikator: Kemampuan memelihara dan bekerja sama pada unit level kerja, Kerjasama pada level unit kerja.
- 3). Komunikasi, dengan indikator: Koordinasi dalam menyelesaikan tugas sesuai Prosedur, Komunikasi antar lini manajemen di dalam instansi.
- 4). Pengendalian Emosi, dengan indikator: Kemampuan mengendalikan emosi, Kemampuan menempatkan diri dalam berbagai situasi.
- 5). Agen Perubahan, dengan indikator: Kemampuan mengendalikan emosi, Bekerja sesuai dengan kompetensi.
- 6). Integritas, dengan indikator: Menyelesaikan tugas dengan efektif, Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan target organisasi.

- 7). Empati, dengan indikator: Kemampuan dalam menempatkan diri, Mampu mengekspresikan perasaan terhadap Kinerja.
- 8). Pengelolaan Administrasi, dengan indikator: Kemampuan dalam mengatur proses administrasi pada level unit kerjanya, Kemampuan mengevaluasi pada level unit kerjanya.
- 9). Kreativitas, dengan indikator: Mampu mengatasi masalah yang dihadapi, Memiliki pengetahuan dan keterampilan pd level unit kerjanya.
- 10). Kemandirian, dengan indikator: Ketepatan Waktu dalam pelaksanaan tugas, mampu bertanggung jawabkan hasil kerjanya.

## **2. Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

### **a. Definisi Konseptual.**

Adalah Kepuasan Kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, Robins (2002).

### **b. Definisi Operasional.**

Merupakan skor rata-rata jawaban yang diterima responden setelah mengisi kuesioner Kepuasan kerja. Variabel ini diukur dengan dimensi sebagai berikut:

- 1). Pekerjaan itu sendiri: dengan indikator: Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, Kesempatan yang sama dalam menerima tanggung jawab yang diberikan
- 2). Gaji: dengan indikator: Gaji yang sesuai beban tugas yang diberikan, Sistem yang ditetapkan sesuai dengan beban kerja.
- 3). Pimpinan/atasan: dengan indikator: Kepuasan terhadap pimpinan, Penilaian pimpinan terhadap hasil kerja.
- 4). Karier/Promosi: dengan indikator: Kesempatan dalam pengembangan diri dalam bekerja, Penilaian hasil kerja.
- 5). Rekan kerja: dengan indikator: Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja pada level unit kerjanya, Komunikasi terhadap rekan kerja pada level unit kerjanya.

## **3. Variabel Profesionalisme (X<sub>2</sub>).**

### **a. Definisi Konseptual.**

Profesionalisme adalah Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik, Dwiyanto(2011).

### **b. Definisi Operasional.**

Merupakan skor rata-rata jawaban yang diterima responden setelah mengisi kuesioner Profesionalisme. Variabel ini diukur dengan dimensi sebagai berikut:

- 1). Kemampuan beradaptasi, dengan indikator: Kemampuan dalam pengambilan keputusan, Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur.
- 2). Berorientasi pada misi dan nilai, dengan indikator: Kemampuan dalam bersikap dan bertindak dalam bekerja, Kemampuan dalam menguasai sistem dan kondisi organisasi.
- 3). Penghargaan terhadap pekerjaan, dengan indikator: Respon positif terhadap pekerjaan, Menunjukkan kedinamisannya selama bekerja.

## **4. Variabel Kepemimpinan Primal (X<sub>1</sub>)**

### **a. Definisi Konseptual**

Kepemimpinan Primal adalah sebuah model kepemimpinan yang dibangun berdasarkan pendekatan sistem neurologi yang melalui riset mengenai otak diperoleh pengetahuan baru yang

mengatakan bahwa suasana hati dan tindakan seorang pemimpin memiliki dampak signifikan kepada orang-orang yang dipimpinnya, Daniel Goleman (2014).

b. Definisi Operasional

Merupakan skor rata-rata jawaban yang diterima responden setelah mengisi kuesioner Kepemimpinan Primal, Variabel ini diukur dengan dimensi dalam Kepemimpinan Primal adalah sebagai berikut:

- 1). Kompetensi Personal, dengan indikator: Kesadaran diri, Manajemen diri sendiri.
- 2). Kompetensi Sosial, dengan indikator: Kesadaran social, Manajemen hubungan.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
1.	<b><u>Kualifikasi umur :</u></b> < 30 th	55	25,25
	30 – 40 th	50	22,78
	40– 50 th	45	22,73
	> 50 th	48	24,24
2.	<b><u>Jenis kelamin:</u></b> Perempuan	72	36,36
	Laki-laki	126	63,64
3.	<b><u>Pendidikan terakhir :</u></b> D III	32	16,16
	S -1	97	48,99
	S - 2	69	34,85
4.	<b><u>Masa Kerja:</u></b> < 10 th	58	29,29
	10 – 20 th	91	45,96
	>20 th	49	24,75
5.	<b><u>Pangkat Terakhir :</u></b> KOMBES	38	19,19
	AKBP	38	19,19
	KOMPOL	40	20,20
	AKP	40	20,20
	IPDA, IPTU	42	21,19

Berdasarkan informasi yang disajikan dari Tabel 1. Berdasarkan Karakteristik Responden di atas, maka dapat dideskripsikan bahwa responden berdasarkan umur didominasi oleh responden berumur <30 sampai dengan 40 tahun sebesar 25,25 %, mengindikasikan tingginya kuantitas anggota polri dengan umur produktif.

Berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa anggota polri didominasi oleh laki-laki sebesar 126 orang dengan persentase sebesar 63,64%. Ini mengindikasikan tingginya tingkat kuantitas laki-laki yang bekerja di lingkungan mabas Polri.

Berdasarkan dari latar belakang pendidikan terakhir, sebagian besar anggota Polri mempunyai latar belakang S-1 yaitu 97 orang dengan persentase 48,99%. Berdasarkan Masa Kerja didominasi oleh responden yang telah lama bekerja antara 10-20 tahun masa dinas di kepolisian, dengan jumlah 91 orang personel dengan persentase sebesar 45,96%.

Berdasarkan Pangkat Terakhir didominasi oleh responden yang telah berpangkat IPDA/IPTU, dengan jumlah 42 orang personel dengan persentase sebesar 21,19% yang menunjukkan bahwa banyaknya perwira pertama di lingkungan polri.

## 2. Uji Validitas dan Reabilitas

**Tabel 2. Uji validitas dan Reabilitas**

Variabel	Uji Validitas	Uji Reabilitas (cronbach's alpha)
<b>KN</b>	33 Valid	0,967
<b>KK</b>	15 Valid	0,879
<b>PROFF</b>	13 Valid	0,937
<b>KP</b>	13 Valid	0,874

Berdasarkan tabel 2. Diatas menyatakan bahwa Total 33 atribut KN yang diajukan sebagai pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat validitas yang kuat, dengan cronbach's alpha 0,967.

Total 15 atribut KK yang diajukan sebagai pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat validitas yang kuat, dengan cronbach's alpha 0,897.

Total 13 atribut PROFF yang diajukan sebagai pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat validitas yang kuat, dengan cronbach's alpha 0,937.

Total 13 atribut KP yang diajukan sebagai pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat validitas yang kuat, dengan cronbach's alpha 0,874.

## 3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel. Analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 3. sebagai berikut:

**Tabel 3. Statistik Deskriptif**



Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Median	Standar Deviasi
KP	13	41	43	46,07	42,93	8,367
PROFF	13	50	51	54,77	50,47	8,211
KK	15	58	59	63,33	59,20	8,125
KN	33	131	132	136,30	131,90	21,579

Berdasarkan Tabel 3. di atas, variabel Kepemimpinan Primal (KP) mempunyai kisaran teoritis antara 41 sampai dengan 43 dengan nilai rata-rata sebesar 46,07 dan standar deviasi sebesar 8,367. Dengan nilai rata-rata sebesar 46,07 yang lebih tinggi di atas nilai median (42,93), dapat dikatakan bahwa anggota polri di lingkungan Mabes Polri secara umum memiliki Kepemimpinan Primal (KP) yang tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 8,367.

Variabel Profesionalisme (PROFF) mempunyai kisaran teoritis antara 50 sampai dengan 51 dengan nilai rata-rata sebesar 54,77 dan standar deviasi sebesar 8,211. Dengan nilai rata-rata sebesar 54,77 yang lebih besar dari nilai median (50,47), dapat dikatakan bahwa anggota polri di lingkungan Mabes Polri secara umum memiliki Profesionalisme tinggi terhadap profesinya. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 8,211.

Variabel Kepuasan Kerja (KK) mempunyai kisaran antara 58 sampai dengan 59 dengan nilai rata-rata sebesar 63,33 dan standar deviasi sebesar 8,125. Dengan nilai rata-rata sebesar 63,33 yang lebih besar dari nilai median (59,20), menunjukkan bahwa anggota polri di lingkungan Mabes Polri secara umum memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi terhadap Kinerjanya. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 8,125.

Variabel Kinerja (KN) memiliki kisaran antara 131 sampai dengan 132 dengan nilai rata-rata sebesar 136,30 dan standar deviasi sebesar 21,579. Dengan nilai rata-rata sebesar 136,30 lebih besar dari nilai median (131,90), dapat dikatakan bahwa bahwa anggota polri di lingkungan Mabes Polri secara umum memiliki Kinerja yang cukup baik. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 21,579.

## F. Analisis SEM-PLS (*Partial Least Square*)

### 1. Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

**Tabel 4. Outer Model**

Variabel	Convergent Validity	Discriminant Validity (> 0.50)	Composite Reliability (0,70)	AVE
KP	KP07 0,909030	0,568391	0,951584	0,568391
PROFF	Prof 01 0,908007	0,599888	0,980168	0,599888
KK	KK01 0,814339	0,764667	0,974967	0,764667
KN	KN28 0,832685	0,761581	0,976475	0,761581

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS Versi 2.0

#### a. *Covergent Validity*

Berdasarkan Tabel 4. diatas menunjukkan bahwa dari setiap item variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Outer Loadings lebih besar dari 0,5. KK01 merupakan ukuran terkuat dari variabel

Kepuasan Kerja karena memiliki nilai outer loading paling besar 0,814339. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke lima belas indikator kepuasan kerja merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel Kepuasan Kerja.

Variabel Kinerja membuktikan bahwa dari setiap item variabel Kinerja memiliki nilai Outer Loadings lebih besar dari 0,5. KN28 merupakan ukuran terkuat dari variabel Kinerja karena memiliki nilai outer loading paling besar 0,832685. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke tiga puluh tiga indikator kinerja merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel Kinerja.

Variabel Kepemimpinan Primal membuktikan bahwa dari setiap item variabel Kepemimpinan Primal memiliki nilai Outer Loadings lebih besar dari 0,5. KP07 merupakan ukuran terkuat dari variabel Kepemimpinan Primal karena memiliki nilai outer loading paling besar 0,909030. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke tiga belas indikator Kepemimpinan Primal merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel Kepemimpinan Primal.

Variabel Profesionalisme membuktikan bahwa dari setiap item variabel Profesionalisme memiliki nilai Outer Loadings lebih besar dari 0,5. Prof 01 merupakan ukuran terkuat dari variabel profesionalisme karena memiliki nilai outer loading paling besar 0,908007. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke tiga belas indikator Profesionalisme merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel Profesionalisme.

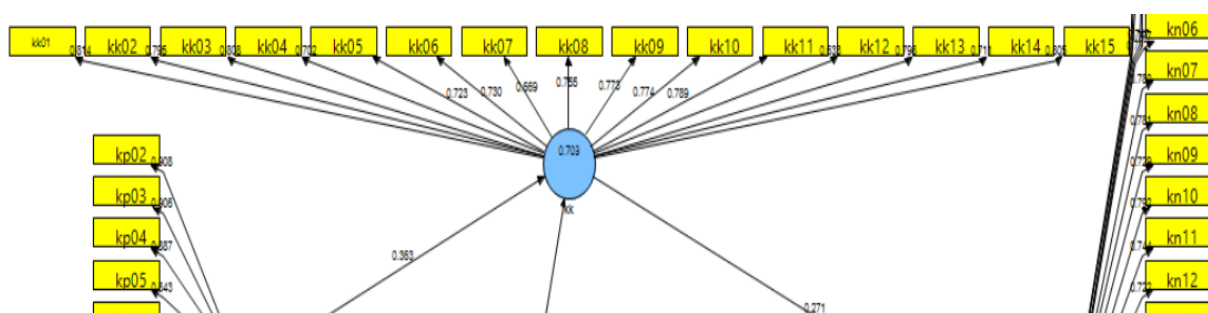
**b. Discriminant Validity**

Dari Tabel 4. dapat jelaskan bahwa dari hasil keempat variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50 dan semua variabel memiliki nilai akar AVE lebih tinggi dari koefisien korelasi antar satu variabel dengan variabel lainnya sehingga dapat dikatakan data memiliki discriminant validity yang baik.

**c. Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)**

Berdasarkan tabel 4. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai composite reliability di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

**Pengujian Model Struktural (Inner Model)**



## Gambar 2. Model Struktural

Pada Gambar 2. dapat dijelaskan bahwa Dalam model tersebut terdapat dua variabel eksogen yaitu Kepemimpinan Primal dan Profesionalisme dan dua variabel endogen yaitu Kepuasan Kerja dan Kinerja.

**Tabel 5. R-square**

Variabel	R-Square
KP	
PROFF	
KK	0,703087
KN	0,680732

Pada Tabel 5. menunjukkan nilai *R-square* variabel Kinerja 0,6807 dan Kepuasan Kerja 0,7030. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel eksogen tersebut dapat dijelaskan oleh variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural. Untuk variabel Kinerja memiliki nilai *R square* sebesar 0,6807 yang berarti 68,07% *variance* Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Primal, Kepuasan Kerja Dan Profesionalisme sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

### Persamaan Statistik

Adapun hasil dari analisis Pengaruh Kepemimpinan primal dan Profesionalisme terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja anggota polri diperoleh persamaan sebagai berikut:

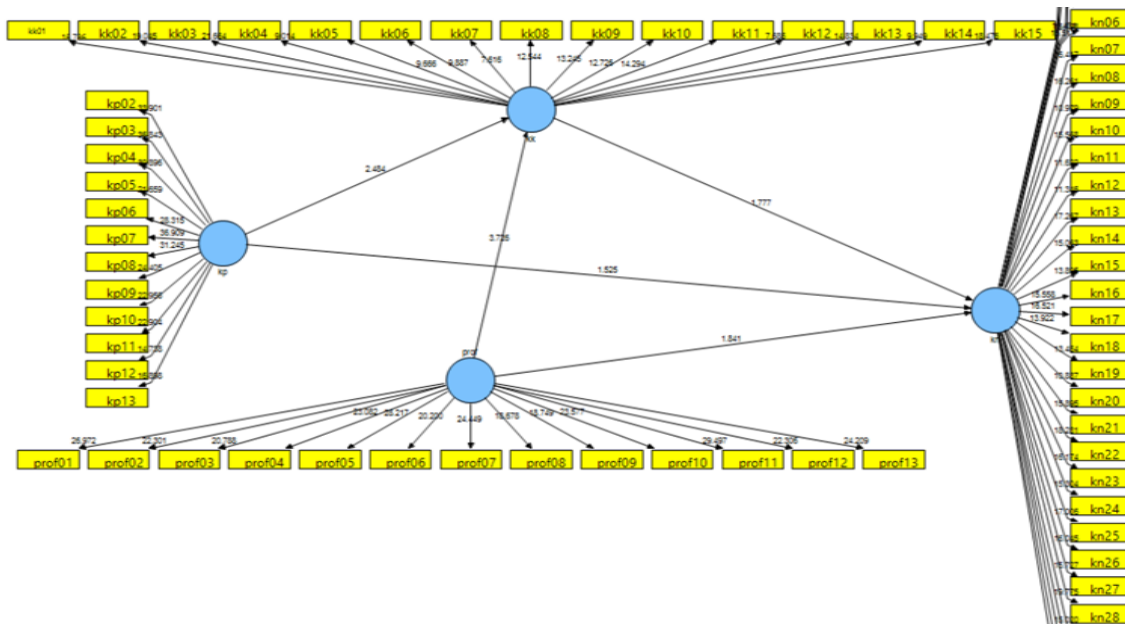
$$KK = 0,363 KP + 0,502 PROFF$$

$$KN = 0,372 KP + 0,465 PROF + 0,271 KK$$

## Hasil dan Pembahasan

### Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight.



**Gambar 3. Pengaruh Antar Variable Penelitian**

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Tabel 6. memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

**Tabel 6. Result For Inner Weight**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	KET
KP → KK	0,362711	0,379240	0,142349	0,142349	2,548032	signifikan
PROF → KK	0,501847	0,490034	0,138636	0,138636	3,619894	signifikan
KP → KN	0,372089	0,394760	0,152935	0,152935	2,432996	signifikan
PROF → KN	0,465253	0,439565	0,166040	0,166040	2,802053	signifikan
KK → KN	0,270908	0,292683	0,146813	0,146813	1,845260	signifikan

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS Versi 2.0

### Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Kepemimpinan Primal terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 1 menyatakan bahwa, Kepemimpinan Primal berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Kepemimpinan Primal terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,362 dengan nilai t-statistik sebesar 2,54 dan signifikan pada  $\alpha=0,10$ . Nilai t- statistik tersebut berada diatas nilai kritis 1,65.

### Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 2 menyatakan bahwa, Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,501 dengan nilai t-statistik sebesar 3,61 dan signifikan pada  $\alpha=0,10$ . Nilai t- statistik tersebut berada di atas nilai kritis 1,65.

### **Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Kepemimpinan Primal terhadap Kinerja**

Hipotesis 3 menyatakan bahwa, Kepemimpinan Primal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Kepemimpinan Primal terhadap Kinerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,372 dengan nilai t- statistik sebesar 2,43 dan signifikan pada  $\alpha= 0,10$ . Nilai t- statistik tersebut berada di atas nilai kritis 1,65.

### **Pengujian Hipotesis 4: Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja**

Hipotesis 4 menyatakan bahwa, Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Profesionalisme terhadap Kinerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,465 dengan nilai t-statistik sebesar 2,80 dan signifikan pada  $\alpha= 0,10$ . Nilai t- statistik tersebut berada di atas nilai kritis 1,65.

### **Pengujian Hipotesis 5: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Hipotesis 5 menyatakan bahwa, Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,270 dengan nilai t-statistik sebesar 1,84 dan signifikan pada  $\alpha = 0,10$ . Nilai t- statistik tersebut berada di atas nilai kritis 1,65.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Primal dan Profesionalisme terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam hal ini, Kepuasan Kerja bertindak sebagai variabel intervening. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh langsung yang signifikan antara Kepemimpinan Primal terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan Primal yang tinggi ada pada anggota polri dapat meningkatkan Kepuasan Kerja anggota.
2. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti bahwa keprofesionalan anggota polri yang semakin tinggi akan semakin menunjukkan tingkat kepuasan atas kinerjanya terhadap organisasi tempat dia bekerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Primal ada terhadap Kinerja. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan Primal yang tinggi pada anggota Polri sangat berpengaruh dalam peningkatan Kinerja sebagai hal yang positif dalam mencapai tujuan organisasi tempat dia bekerja.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme terhadap Kinerja. Hal ini berarti bahwa anggota polri yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi akan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerjanya pada organisasi tempat dia bekerja.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Hal ini berarti bahwa tingkat Kepuasan Kerja anggota yang tinggi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja anggota polri.

## **Implikasi Penelitian**

Berdasarkan kesimpulan penelitian sebagaimana yang telah di atas, maka implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Upaya meningkatkan Kinerja anggota Polri melalui Kepemimpinan Primal**

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Kepemimpinan Primal berpengaruh terhadap Kinerja anggota polri. Hal ini berarti dengan semakin tingginya Kepemimpinan Primal dalam diri anggota dalam mendukung tugas dan fungsi Polri sebagai pelindung, pelayan dan pengayom masyarakat, maka akan meningkatkan Kinerja anggota Polri. Dengan adanya peningkatan kualitas kompetensi secara personal maupun sosial dalam diri setiap anggota Polri, maka akan berdampak signifikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang cerdas secara emosi akan mampu menginspirasi, membangkitkan antusiasme serta membuat orang lain termotivasi dan berkomitmen dalam mendukung pelaksanaan tugasnya, agar dapat terwujudnya visi dan misi organisasi.

### **2. Upaya meningkatkan Kinerja anggota Polri melalui Profesionalisme**

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini berarti dengan semakin tinggi kualitas profesionalisme seorang anggota dalam bekerja, maka akan semakin meningkatkan kualitas Kinerjanya. Hal ini berarti bahwa keprofesionalisme anggota merupakan salah satu variable terpenting terhadap Kinerja anggota. Profesionalisme anggota yang berorientasi pada misi dan nilai organisasi, penghargaan terhadap pekerjaan, melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur, serta kemampuan untuk beradaptasi dalam setiap tugasnya harus terus ditingkatkan. Hal ini berdampak pada kepercayaan masyarakat serta meningkatkan citra Polri yang sejalan dengan program Polri yakni sebagai Polisi yang *ProMoTer* (Profesional, Modern, Terpercaya).

### **3. Upaya meningkatkan Kinerja anggota Polri melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Semakin tinggi Kepuasan kerja seorang anggota, maka akan semakin meningkatkan kualitas Kinerjanya. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja sangat penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, yang juga berkaitan dengan Gaji, adanya kepuasan dengan pimpinan/atasan dalam hal bekerja, Rekan Kerja sebagai pendukung serta pengembangan diri dalam Karier/Promosi. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja anggota, Polri hendaknya perlu meningkatkan kesejahteraan anggota, dalam hal ini pemberian remunerasi yang berkaitan langsung dengan Kinerja, Pemberian apresiasi atas kinerja yang baik kepada anggota diharapkan dapat memberikan motivasi dan semangat dalam memperbaiki kinerjanya, Pemberian kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan dan kompetensi mereka secara maksimal melalui pendidikan dan pengembangan yang diharapkan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja anggota Polri.

## **Saran**

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran dari penelitian ini adalah:

1. Untuk meningkatkan Kinerja, hendaknya perlu mempertahankan beberapa faktor seperti Profesionalisme Kerja, Prestasi Kerja, Hubungan kondusif antara rekan kerja dan pimpinan/atasan, serta pemberian tunjangan kinerja yang sesuai.

2. Untuk penelitian selanjutnya agar mengembangkan serta penambahan menggunakan variable, seperti variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja serta melibatkan banyak responden dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti metode wawancara langsung kepada responden Hal ini dipandang perlu untuk dipertimbangkan didalam mengukur Kinerja anggota Kepolisian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1997. *Commitment in the Workplace. Research and Application*. New York: Sage Publication.
- As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Dwiyanto, Agus. 2011, *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, Irham. 2010, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fuad, Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson. 2002. *Organisasi Perilaku-struktur-Proses, Terjemahan, Edisi V*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Goeyanto, Febrian. 2013. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi dan Komitmen Organisasional, terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.9 No.1. Diunduh dari: [journal.wima.ac.id/index.php/JUMMA/article/view/302/275](http://journal.wima.ac.id/index.php/JUMMA/article/view/302/275) 12 Agustus 2016
- Goleman, Daniel, Boyatzis & Mc Kee Annie. 2002. *The New Leaders: Transforming The Art Of Leadership Into The Science Of Results*. Great Britain: Penerbit Little Brown. Diunduh dari: [www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/loj.2005.02226cae.003by](http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/loj.2005.02226cae.003by) 7 Agustus 2016.
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handayani, Rikha. dan Yusrawati. 2012. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Internal Auditor pada PT. Bank Mandiri Medan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 21.2: 57-27. Diunduh dari: [www.jurnalkiatuir.com](http://www.jurnalkiatuir.com) 26 Agustus 2016.
- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta: BPFE-UGM..
- \_\_\_\_\_ 2011. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE-UGM.

- Hasibuan, Malayu. P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan. 1995. Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Kartono, Kartini. 1994. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Agung. 2015. Tranformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaruan.
- Kristin, Yohana Sara, dan Arja Sadjiarto. 2013. Hubungan Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Account Representative Di KPP Pratama Surabaya Rungkut. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.7. Diunduh dari: [studentjournal.petra.ac.id/index.php/akuntansi-pajak/article](http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/akuntansi-pajak/article) 8 Agustus 2016.
- Liliana, Tedjosaputro.2003. Etika Profesi dan Profesi Hukum. Semarang: Aneka Ilmu Mangkunegara,
- Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_2006, Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Maskun, H. Sumitro. 1997. Ekologi Pemerintahan. Jakarta: PT. Pustaka Sinar Harapan.
- Moorhead, Griffin. 2013. Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. Hadari, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Oktaviani, Erlina. dan Aan Marlina. 2014. Pengaruh tindakan Supervisi, Motivasi, Profesionalisme, Locus of Control, Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol. 16, No. 1, Juni 2014, Hlm. 61-74. (dimuat dalam: Jurnal Bisnis dan Akuntansi ISSN: 1410-9875. Juni 2014). Diunduh dari: [www.e-jurnal.com](http://www.e-jurnal.com) 5 September 2016.
- Peraturan Deputi Kapolri Nomor 1, 2010. Tentang Sistem Manajemen Kinerja Kepolisian Negara Republik Indonesia. Diunduh dari: [peraturankapolri.blogspot.co.id/](http://peraturankapolri.blogspot.co.id/) 3 September 2016.
- Peraturan Kapolri Nomor 11, 2012. Tentang Penyusunan Penetapan Kinerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Diunduh dari: [peraturankapolri.blogspot.co.id/](http://peraturankapolri.blogspot.co.id/) 2 September 2016.
- Peraturan Kapolri Nomor 14, 2011. Tentang Kode Etik Profesi Polri. Diunduh dari: [peraturankapolri.blogspot.co.id/](http://peraturankapolri.blogspot.co.id/) 15 Agustus 2016
- Peraturan Kapolri Nomor 16, 2011. Tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja. Diunduh dari: [peraturankapolri.blogspot.co.id/](http://peraturankapolri.blogspot.co.id/) 23 Agustus 2016.
- Robbins. P.S. 2002. Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi. Edisi kelima, Jakarta: Erlangga.
- Ruky, Ahmad. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2004. Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Bagian Kedua: Membangun Manajemen sistem kinerja guna meningkatkan Produktivitas menuju Good Governance (Kepemerintahan yang baik). Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2000. Administrasi Pembangunan. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.



- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kerja. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Sudaryono, 2014. Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sudjana, S. 2001. Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah, Makalah, Skripsi, Tesis, Disertasi. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sadjijono. 2005, Fungsi Kepolisian dalam Pelaksanaan Good Governance, Yogyakarta : Laksbang Mediatama.
- \_\_\_\_\_ 2008, Etika Kepolisian, Yogyakarta : Laksbang Mediatama.
- \_\_\_\_\_2008, Etika Profesi Hukum: Suatu telah filosofis terhadap konsep dan Implementasi Kode Etik Profesi POLRI, Yogyakarta : Laksbang Mediatama.
- Supriyadi, Edy. 2014. SPSS Amos Statistical Data Analysis Perangkat Lunak. Jakarta: In Media
- Sugiono, 2007. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ 2012. Metode Penelitian Administratif. Bandung: Alfabeta.
- Suryadana, M. Liga . 2015. Pengelolaan Sumber Daya manusia Berbasis Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Steers, Richard M. 1985. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Undang Undang Nomor 2, 2002. Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Diunduh dari: [peraturankapolri.blogspot.co.id/](http://peraturankapolri.blogspot.co.id/) 23 Agustus 2016.
- Undang-Undang Nomor 20, 1982, Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Pertahanan Keamanan Negara Republik Indonesia. Diunduh dari: [peraturankapolri.blogspot.co.id/](http://peraturankapolri.blogspot.co.id/) 22 Agustus 2016.
- Wardani, Listiana Kusuma. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal. Jurnal manajemen dan Akuntansi.Vol.1. No. 2 Agustus 2012. Diunduh dari: <https://www.scribd.com/document/321541238/jurnal-kepemimpinan-pdf> 10 Agustus 2016.
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja edisi kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, 2007. Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2012. Kepemimpinan, Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori. Aplikasi Dan Penelitian, Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan. Raja Grafindo Persada.