

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, MOTIVATION, AND WORK STRESS IN IMPROVING POLICE PERFORMANCE

Kentut Lintang Tenggono¹, Lukmanul Hakim^{2*}, M. Hasan Ma'ruf³

^{1,2}Master of Management, IIB Darmajaya Bandar Lampung

³AAS Indonesia Institute of Business Technology

Email : lukmanulhakim@darmajaya.ac.id

Abstract

The performance of personnel in police organizations is a crucial aspect that determines the quality of public services and the effectiveness of the institution. Leadership factors, work motivation, and psychological conditions such as work stress are important determinants that affect the achievement of optimal performance. This study aims to analyze the influence of transformational leadership and work motivation on the performance of Lampung Police Biddokkes personnel, as well as test the role of work stress as a moderation variable. The research method uses a quantitative approach with a causal associative design. The research population is all Biddokkes personnel as many as 104 people, who were made respondents through saturated sample techniques. The data was collected using a Likert scale questionnaire and tested by validity, reliability, classical assumptions, and path analysis. The results showed that transformational leadership had a significant positive effect on performance, as well as work motivation. Simultaneously, both affect performance with strong significance values. In addition, work stress has been shown to moderate the relationship with an increase in the coefficient of determination. These findings confirm that transformational leadership and work motivation are able to improve performance, but their effectiveness is greatly influenced by stress levels. Research recommendations include individual attention-based leadership training, a fair reward system, and integrated work stress management strategies to support the optimization of police personnel performance.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Motivation, Work Stress, Performance*

1. PENDAHULUAN

Kinerja personel kepolisian merupakan elemen fundamental yang menentukan kualitas pelayanan publik, efektivitas institusi, serta tingkat kepercayaan masyarakat. Pada unit Biddokkes Polda Lampung, kinerja personel sangat menentukan mutu layanan kesehatan yang diberikan baik kepada anggota Polri maupun masyarakat umum. Tantangan kinerja muncul dari kompleksitas tugas, beban kerja tinggi, keterbatasan sumber daya, hingga tekanan psikologis. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang dipandang mampu mendorong peningkatan kinerja. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan motivasi, dan memperhatikan kebutuhan individu bawahan dapat menumbuhkan loyalitas dan produktivitas (Bass & Riggio, 2020). Motivasi kerja juga menjadi faktor utama dalam pencapaian kinerja. Ryan dan Deci (2020) menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik mendorong perilaku positif dalam bekerja.

Namun, dinamika organisasi kepolisian yang penuh tekanan dapat memunculkan stres kerja yang berdampak negatif terhadap performa. Lazarus dan Folkman (1984) menyatakan bahwa stres merupakan respon psikologis ketika tuntutan melebihi kemampuan individu. Dalam banyak kasus, stres memperlemah efektivitas kepemimpinan dan motivasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lukmanul Hakim (2022) di lingkungan perguruan tinggi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membentuk

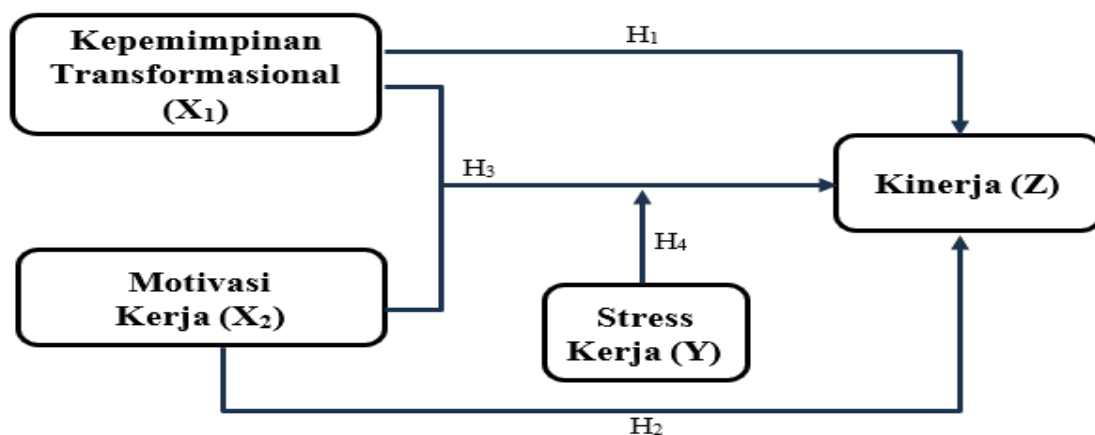
perilaku kerja positif dan kinerja dosen. Sementara itu, penelitian R. Z. Abdul Aziz (2023) menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai administrasi. Di sisi lain, penelitian Khaidarmansyah (2021) membuktikan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor kunci yang menurunkan produktivitas, terutama di sektor publik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan serta temuan penelitian sebelumnya, artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja personel Biddokkes, menelaah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, serta menguji pengaruh simultan keduanya terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk menganalisis peran stres kerja sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja personel.

2. METODELOGI PENELITIAN

Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh Burns (1978) yang menekankan pentingnya perubahan positif pada diri pengikut. Bass dan Riggio (2020) kemudian mengembangkan teori ini menjadi empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, serta pertimbangan individual. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2022) membuktikan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen organisasi sekaligus mendorong kinerja yang lebih baik, khususnya di lingkungan pendidikan tinggi.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja. Ryan dan Deci (2020) mengklasifikasikan motivasi ke dalam dua bentuk, yakni motivasi intrinsik yang muncul dari dorongan internal individu, dan motivasi ekstrinsik yang dipengaruhi faktor eksternal. Robbins dan Judge (2018) menegaskan bahwa motivasi adalah motor penggerak utama bagi produktivitas, sedangkan temuan Aziz (2023) menyoroti bahwa motivasi merupakan variabel dominan yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai administrasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Diolah peneliti dari Burns (1978), Bass & Riggio (2020), Ryan & Deci (2020), Lazarus & Folkman (1984), Hakim (2022), Aziz (2023), dan Khaidarmansyah (2021).

Gambar 1 menunjukkan kerangka konseptual penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel. Variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) diasumsikan berpengaruh langsung terhadap kinerja personel (Z). Selain itu, keduanya juga diuji secara simultan terhadap kinerja (H3). Stres kerja (Y) ditempatkan sebagai variabel moderasi yang berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja (H4). Model ini menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis serta analisis jalur yang dilakukan pada penelitian

Di sisi lain, stres kerja sering kali menjadi faktor penghambat dalam pencapaian tujuan organisasi. Lazarus dan Folkman (1984) mendefinisikan stres kerja sebagai respon psikologis yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu. Teori *Job Demands-Resources* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2020) menjelaskan bahwa stres dapat menguras energi, mengurangi keterlibatan kerja, serta menurunkan kinerja. Penelitian Khaidarmansyah (2021) di sektor publik juga menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Kinerja sendiri dipahami sebagai hasil kerja individu yang sesuai dengan standar tertentu. Mangkunegara (2021) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian dalam melaksanakan tugas yang dapat diukur melalui hasil kerja nyata. Senada dengan itu, Luthans (2019) menekankan bahwa kinerja mencakup aspek kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan landasan teori tersebut, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut: (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, (3) kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, serta (4) stres kerja berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dengan kinerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal karena bertujuan menguji hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian adalah seluruh personel Biddokkes Polda Lampung yang berjumlah 104 orang, dan karena jumlahnya relatif kecil, maka digunakan teknik sampel jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kualitas data. Analisis data dilakukan secara bertahap melalui uji regresi linier berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi kinerja. Selain itu, digunakan pula analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji peran stres kerja sebagai variabel moderasi.

3. HASIL PENELITIAN

Bagian ini menyajikan temuan empiris dari penelitian yang dilakukan terhadap 104 personel Biddokkes Polda Lampung. Hasil penelitian meliputi deskripsi profil responden, uji kualitas instrumen melalui validitas dan reliabilitas, serta pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Selain itu, analisis jalur (*path analysis*) juga dilakukan untuk melihat peran stres kerja sebagai variabel moderasi. Penyajian hasil ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja personel, baik secara parsial maupun simultan, serta bagaimana stres kerja memperkuat atau melemahkan hubungan antar variabel.

Tabel 1. Profil Responden Personel Biddokkes Polda Lampung

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	78	75 persen
	Perempuan	26	25 persen
Usia	<30 tahun	24	23 persen
	31–40 tahun	42	40 persen
	>40 tahun	38	37 persen
Lama Kerja	<5 tahun	20	19 persen
	6–10 tahun	37	36 persen
	>10 tahun	47	45 persen

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025.

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (75 persen), dengan rentang usia terbanyak 31-40 tahun (40 persen). Lama kerja terbanyak adalah lebih dari 10 tahun (45 persen), yang menunjukkan bahwa sebagian besar personel memiliki pengalaman kerja cukup panjang. Profil ini menggambarkan responden yang relatif dewasa dan berpengalaman dalam tugasnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	12	0,872	Reliabel
Motivasi Kerja	10	0,851	Reliabel
Stres Kerja	8	0,833	Reliabel
Kinerja	9	0,860	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2025.

Tabel 2 memperlihatkan bahwa semua instrumen penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, yang berarti kuesioner yang digunakan reliabel. Hal ini menunjukkan konsistensi jawaban responden untuk masing-masing variabel penelitian cukup tinggi.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (β)	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,189	0,002	Signifikan
Motivasi Kerja	0,657	0,000	Signifikan
Konstanta	1,024	–	–

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2025.

Tabel 3 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional ($\beta = 0,189$; sig = 0,002) dan motivasi kerja ($\beta = 0,657$; sig = 0,000) berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Nilai koefisien motivasi lebih tinggi, yang berarti variabel motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan kepemimpinan transformasional.

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	3,152	0,002	Signifikan
Motivasi Kerja	7,823	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2025.

Tabel 4 menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($\approx 1,984$) dan nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 5. Hasil Uji F

F hitung	Sig.	Keterangan
42,789	0,000	Model signifikan

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2025.

Tabel 5 memperlihatkan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung (42,789) yang jauh lebih besar dibanding F tabel ($\approx 3,08$) serta nilai sig = 0,000.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R ²	Keterangan
Tanpa Moderasi	0,159	Lemah
Dengan Moderasi	0,640	Kuat

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2025.

Tabel 6 menunjukkan bahwa koefisien determinasi meningkat dari 0,159 (tanpa moderasi) menjadi 0,640 (dengan moderasi stres kerja). Artinya, stres kerja memperkuat hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, stres kerja terbukti sebagai variabel moderasi yang penting dalam model penelitian ini.

4.KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja personel Biddokkes Polda Lampung. Temuan ini sejalan dengan pandangan Bass dan Riggio (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menumbuhkan motivasi dan komitmen kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berkontribusi signifikan terhadap kinerja, mendukung teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dikemukakan Ryan dan Deci (2020) serta temuan Robbins dan Judge (2018) mengenai peran motivasi sebagai pendorong utama produktivitas.

Penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal ini memperkuat argumen Luthans (2019) bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor psikologis dan organisasi. Lebih jauh, stres kerja terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang memengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi dengan kinerja. Temuan ini konsisten dengan teori *Job Demands–Resources*

(Bakker & Demerouti, 2020) dan penelitian Khaidarmansyah (2021) yang menunjukkan bahwa tingginya stres kerja dapat mengurangi energi dan produktivitas pegawai sektor publik.

Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks organisasi kepolisian. Secara praktis, hasil ini merekomendasikan perlunya pengembangan gaya kepemimpinan yang inspiratif, strategi peningkatan motivasi kerja, serta kebijakan manajemen stres yang terintegrasi agar kinerja personel dapat dioptimalkan secara berkelanjutan.

REFERENCE

- Aziz, R. Z. A. (2023). *Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai administrasi*. Jurnal Manajemen Darmajaya, 19(2), 115-124.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job Demands–Resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 491-509. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044033>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational leadership* (3rd ed.). Routledge.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Hakim, L. (2022). *Kepemimpinan transformasional dan komitmen dosen dalam meningkatkan kinerja akademik*. Jurnal Edunomika, 6(1), 55-68.
- Khaidarmansyah. (2021). Stres kerja dan dampaknya terhadap produktivitas pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Darmajaya*, 17(2), 87-98.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Luthans, F. (2019). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>