

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI PENERAPAN MANAJEMEN BAKAT (TALENT MANAGEMENT) DI POLSEK MARO SEBO ILIR BATANGHARI

Jhon Riahman Sinaga¹⁾, Tona Aurora Lubis²⁾

¹⁾Anggota Polri Di Polda Jambi

²⁾Prodi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi

Email : Jhonriahmansinaga@gmail.com

Abstrak

Adapun tujuan penelitian ini adalah menggambarkan kepemimpinan transformasional, manajemen bakat dan kinerja di Polsek Maro Sebo Ilir, menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap manajemen bakat (talent management) di Polsek Maro Sebo Ilir, menganalisis bagaimana Pengaruh manajemen bakat (talent management) terhadap kinerja di Polsek Maro Sebo Ilir, menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Polsek Maro Sebo Ilir, menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Polsek Maro Sebo Ilir melalui manajemen bakat (talent Management). Dalam penelitian ini metode Penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah mencakup data primer dan data sekunder .tehnik pengumpulan data kuisisioner dan wawancara, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri yang ada di Polsek, jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah 30 responden, maka jumlah sampel penelitian adalah semua jumlah Populasi yaitu sebanyak 30 responden (sampel jenuh), karena metode jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sugiono (2017). Hasil penelitian ini menunjukkan :1) secara umum tanggapan responden terhadap gambaran kepemimpinan transformasional, management bakat dan kinerja di polsek menunjukkan hal yang positif dan signifikan. 2)Hasil pengujian secara parsial antara kepemimpinan transformasional terhadap manajemen, manajemen bakat terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, serta kepemimoinan transformasional terhadap kinerja melalui pengolahan manajemen bakat sebagai rata rata semua hasil uji secara simultan berpengaruh Positif dan signifikan.

Katakunci : kepemimpinan transformasional, talent management, kinerja.

Abstract

The purpose of this research is to describe transformational leadership, talent management and performance in Maro Sebo Ilir Police Station, analyze the influence of Transformational leadership style on talent management in Maro Sebo Ilir Police Station, analyze how the influence of talent management on performance in Maro Sebo Ilir Police Department.analyze the influence of Transformational Leadership on the performance of Maro Sebo Ilir Police, analyze the influence of Transformational Leadership on the performance of Maro Sebo Ilir Police Department through talent management. In this research the research method used is descriptive quantitative, the data source used is to include primary data and secondary data .technical collection of questionnaire data and interviews, Population in this study is all members of the Police in the Police, the number of Population in this study is 30 respondents, then the number of research samples is all

the number of population that is as many as 30 respondents. (saturated sample), because the saturated method is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Sugiono (2017). the results of this study showed :1) in general respondents' responses to the picture of transformational leadership, talent management and performance in the police department pointed out positive and significant things .2)Partial test results between transformational leadership to management, talent management to performance, transformational leadership to performance, as well as transformational leadership to performance through talent management processing as an average of all uji results simultaneously positive and significant.

Keywords: transformational leadership, talent management, performance

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kelompok orang dalam satu wadah untuk mencapai tujuan Bersama, merupakan tempat dimana untuk mengenali kebutuhan-kebutuhan organisasi dan permasalahan yang dihadapi pengembangan organisasi serta mencapai tujuan bersama, melalui proses mengidentifikasi dan mengelompokkan pekerjaan yang harus dilakukan, mendefinisikan dan mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang serta membangun hubungan untuk tujuan memungkinkan orang untuk bekerja paling efektif bersama dalam mencapai tujuan. Organisasi sebagai kelompok atau entity (kesatuan) dalam kehidupan social yang dikoordinasikan, pengelompokan dan pengaturan beberapa macam aktivitas yang didalamnya ada pengarahan dari pimpinan agar tercapai yang menjadi tujuan (Robbins, 2015).

Kinerja merupakan hasil yang diharapkan perusahaan/organisasi dapat tumbuh dan berkembang, dan factor penentu kinerja organisasi menjadi sesuatu yang sangat penting pada saat ini (Corina, Liviu, Roxana, 2011), sehingga organisasi dituntut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang melingkupi organisasi agar sehingga kinerja organisasi dapat ditingkatkan. Kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang dicapai , dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Surjadi, 2009:7).

Salah satu Lembaga pemerintah atau organisasi adalah kepolisian, Organisasi Polisi Republik Indonesia disusun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai ke kewilayahan. Organisasi Polri tingkat pusat disebut Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri); sedang organisasi Polri tingkat kewilayahan disebut Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda) di tingkat provinsi, Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort (Polres) di tingkat kabupaten/kota, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia Sektor (Polsek) di wilayah kecamatan.

Salah satu kepolisian di Indonesia adalah Kepolisian Daerah Jambi atau Polda Jambi yang tergolong Polda tipe A, telah turut berperan di dalam memelihara kamtibmas. Adapun visi dari kepolisian kota jambi adalah Terwujudnya postur Polda Jambi yang profesional, bermoral, dan modern sebagai pelindung, pengayom serta pelayanan masyarakat yang terpercaya dalam memelihara Kamtibmas dan menegakkan hukum.

Upaya mewujudkan kinerja personil polisi yang diinginkan tergantung dari berbagai faktor yang mempengaruhi, salah satu dari factor tersebut adanya talenta yang belum terakomodir dengan baik, sehingga kinerja personil yang dihasilkan sesuai dengan tupoksi dan berada pada koridor yang telah ditetapkan. Tupoksi yang dijalankan dipayungi oleh SOP untuk mencapai target penyelesaian pekerjaan, pimpinan harus membangun hubungan pada setiap situasi, kemampuan pimpinan untuk memotivasi individu dengan

gaya kepemimpinan yang dapat menggerakkan bawahan bertindak melebihi harapan dari pimpinan. Harapan yang tidak tercapai membuat pimpinan harus melihat peluang dalam pengelolaan bakat dari personil agar bisa memiliki multi talenta dalam tugas yang dilaksanakan, tentunya multi talenta yang diharapkan akan dihasilkan sesuai dengan tuntutan bagian yang ada di polsek Maro Sebo Ilir Jambi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Gibson et al (1995) dimensi dari kinerja organisasi terdiri dari : 1) Kinerja individu; 2) Efisiensi; 3) Efektivitas. Sementara Bernardin dan Russel (2001) factor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah : 1) Kemampuan dan sifat (ability and traits), Usaha (effort) dan dukungan (support) yang diukur melalui hasil kerja yang dicapai seseorang. Berbeda dengan Surjadi (2009) kinerja organisasi dipengaruhi oleh 1) output keseluruhan; dan 2) Tingkat pencapaian. Selanjutnya, factor yang mempengaruhi kinerja organisasi menurut Cherington dalam Jenatabadi (2015) adalah : 1) Efektifitas; 2) Pola kerja; 3) Team work.

Kaplan & Norton (2014) factor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah: 1) Perspektif keuangan; 2) Pelanggan; 3) Proses bisnis; 4) perspektif pembelajaran; dan 5) Pertumbuhan. Lebih jauh, Raluca-Elena Hurduzeu, (2015) mengungkapkan dalam definisinya bahwa factor yang mempengaruhi kinerja organisasi antara lain : 1) Tujuan organisasi; 2) Sistem pengelolaan sumberdaya; 3) Nilai dari transformasi input menjadi output. Pengukuran kinerja organisasi menurut Novak (2017) ditentukan oleh : 1) Input; 2) Output; 3) Keuangan dan non keuangan.

Berdasarkan pengukuran yang telah diuraikan sebelumnya dari berbagai penelitian terdahulu maka penulis menggunakan dimensi pada penelitian ini sebagai berikut: 1) Idealized influence; 2) Individually Considerate Leader; 3) Intellectually Stimulating; 4) Inspirasional.

Pengukuran Manajemen Bakat (*talent management*) terkait dengan model pengembangan karyawan berdasarkan bakat atau talenta (bakat atau keahlian khusus), atau orang-orang terbaik yang dibangun serta dibina oleh organisasi agar menghasilkan produktivitas bagi organisasi. Ulrich (1998) dalam konsepnya tentang talent manajemen mengandung dimensi: 1) knowledge worker; 2) Pengetahuan baru; 3) Strategi pengelolaan bakat; 4) pengembangan; 5) manajemen portfolio talenta. Smilansky (2006) membagi dimensi manajemen talenta : 1) Identifikasi; 2) Mengembangkan karyawan; 3) Mempertahankan pegawai. Menurut Davis (2009) menyebutkan dimensi dari konsep yang dibuat: 1) Kualitas karyawan; 2) Pembinaan 3) Pengembangan. Berbeda dengan Krissetyanti (2013) menyebutkan dimensi dari manajemen talenta berdasarkan : 1) Kemampuan menjalankan peran; 2) Kemampuan menangani perubahan; 3) Kapabilitas untuk belajar; 4) Profil Pribadi. Pada penelitian ini dimensi yang akan digunakan adalah dimensi: 1) Kemampuan menjalankan peran; 2) Kemampuan menangani perubahan; 3) Kapabilitas untuk belajar; 4) Profil Pribadi.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Manajemen Talenta (*Talent Management*)

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dengan tingkat transformasi seorang pemimpin terhadap bawahan memiliki efek yang dirasakan bawahan dengan dimensi-dimensi yang dapat memotivasi bawahan untuk berprestasi, mengembangkan diri, mempromosikan, mengembangkan kelompok dan organisasi. Penelitian Awang, Haron, Relia, Saad (2019) Penelitian yang dilakukan di Badan Publik Malaysia.

Selanjutnya, atribut kepemimpinan transformasional dalam hal komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi dan penyelesaian persoalan akan menghasilkan inovasi dalam kinerja individu (Rank et al., 2008; Michaelis et al., 2010; Atatsi et al., 2019; Azim dkk., 2019; Li et al., 2019), tim (Shin dan Zhou, 2007; Kennedy et al., 2013; Eva dkk., 2018; Saeed et al., 2019), dan tingkat organisasi (Muchiri et al., 2012; Banks et al., 2016; Ng, 2017). Hasil penelitian Widodo dan Mawarto (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap manajemen bakat, terutama dalam membangun perilaku inovatif.

Hubungan Manajemen Bakat (*Talent Manajemen*) dengan Kinerja Kinerja Organisasi.

Penelitian Whysall, Owtram, Brittain, (2019) mengungkapkan dampak industry 4.0 terkait bakat kotemporer dalam praktik manajemen. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh manajemen bakat karena dalam prakteknya manajemen bakat yang dilakukan dengan pendekatan sistemik mengenali manajemen bakat. Kinerja organisasi menjadi meningkat dengan membedakan bakat dan target manajemen untuk memaksimalkan sumberdaya organisasi. Lebih lanjut, Widodo dan Mawarto (2020) dalam penelitian empirisnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara manajemen bakat terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian Widodo dan Mawarto (2020) menemukan bahwa manajemen bakat berpengaruh terhadap kinerja organisasi, terutama dalam membangun perilaku inovatif. Hal senada juga dihasilkan dari Church, Dawson, Barden, Fleck, Ratolo, Tuller (2018) mengungkapkan dalam penelitian empirisnya mengungkapkan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh manajemen bakat, dengan system dan peralatan yang canggih mendukung karyawan untuk focus kepada prioritas pembangunan, umpan balik yang dilakukan dengan meningkatkan hubungan dalam tim, pada organisasi militer.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi.

Chena, Sharmab, Zhanc, Liud (2019) mengungkapkan dalam penelitian empirisnya bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Melalui eksplorasi inovasi, dan memeriksa kompleksitas dari kepemimpinan transformasional itu sendiri, karena perusahaan beroperasi dilingkungan yang penuh dengan ketidakpastian teknologi tinggi dan permintaan yang rendah mengungkapkan dalam penelitian empirisnya bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Melalui eksplorasi inovasi, dan memeriksa kompleksitas dari kepemimpinan transformasional itu sendiri, karena perusahaan beroperasi dilingkungan yang penuh dengan ketidakpastian teknologi tinggi dan permintaan yang rendah.

Kepemimpinan transformasional pada tingkatan supervisor memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja manajemen, dengan delegasi tanggung jawab pengawasan sehingga mereka mampu menerjemahkan tujuan secara keseluruhan menjadi target kinerja langsung (Obed Pasha, Theodore H. Poister, Bradley E. Wright & John C. Thomas, 2017).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, karena metode jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh anggota di Polsek

Maro Sebo Ilir jambi dari berbagai bidang sebanyak 30 personil baik yang memiliki jabatan maupun tidak memiliki jabatan. Jenis data yang adigunakan adalah Data primer dan Data sekunder.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu : Penyebaran Angket (Kuesioner), Teknik Wawancara dan Instrumen Penelitian.

Model Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk mengintepretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program PLS for windows. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis, yaitu: Analisis kuantitatif, analisis kuantitatif adalah analisa data yang digunakan untuk perhitungan rumus-rumus tertentu yang didapat dalam suatu proses pengujian terlebih dahulu. Uji kualitas data. Uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keakuratan dan konsistensi data yang dikumpulkan. Instrumen (daftar pertanyaan) yang digunakan untuk mengumpulkan data primer harus memenuhi dua persyaratan yaitu reliabilitas dan validitas.

Uji Hipotesis

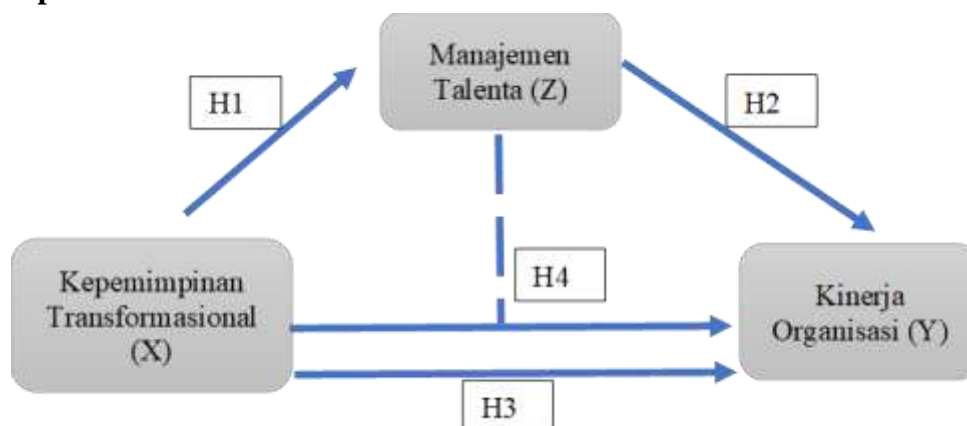
Uji Efek Mediasi atau Intervening. Metode analisis jalur (path analysis) menurut Garson dari Caroline State University (dalam Sarwono, 2007:7) merupakan bentuk regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua arah atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti. Untuk pengujian model secara parsial (path tertentu) menggunakan koefisien determinasi (R^2), sedangkan untuk pengujian model secara total menggunakan R^2_m . R^2_m ditentukan sebagai berikut: (Ghozali, 2005).

$$R^2_m = \sqrt{1 - R^2_i}$$
$$Pe_i = 1 - Pe^2_{i-1} \cdot Pe^2_{i-2}$$

Keterangan:

R^2_m = Koefisien determinasi untuk moel total R^2_i = Koefisien determinasi untuk model ke-1 Pe_i = Koefisie path untuk er.

Hipotesis



Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Manajemen bakat (Talent Management) pada Polsek Maro Sebo Ilir batanghari Jambi.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Manajemen bakat (Talent Management) terhadap Kinerja Organisasi pada Polsek Maro Sebo Ilir Jambi.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja organisasi pada Polsek Maro Sebo Ilir.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja organisasi melalui Manajemen bakat (Talent Management) pada Polsek Maro Sebo Ilir Jambi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dengan tingkat Pendidikan SMA mendominasi sebesar 60 %, sedangkan jenjang Strata 1 sebanyak 40 %. Pada organisasi kepolisian jenis kelamin laki-laki yang diterima menjadi anggota meski perempuan juga memiliki hak yang sama untuk menjadi polisi, namun perempuan yang mendaftar terkadang terkendala oleh persyaratan yang sama tidak membedakan laki-laki atau perempuan disamping itu minat dari jenis kelamin perempuan lebih rendah dari minat jenis kelamin laki-laki. Jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang (90%) dan perempuan sebanyak 3 orang. Dilihat dari lama bekerja, responden yang bekerja selama 1-5 tahun merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini dengan jumlah 13 orang (43%).

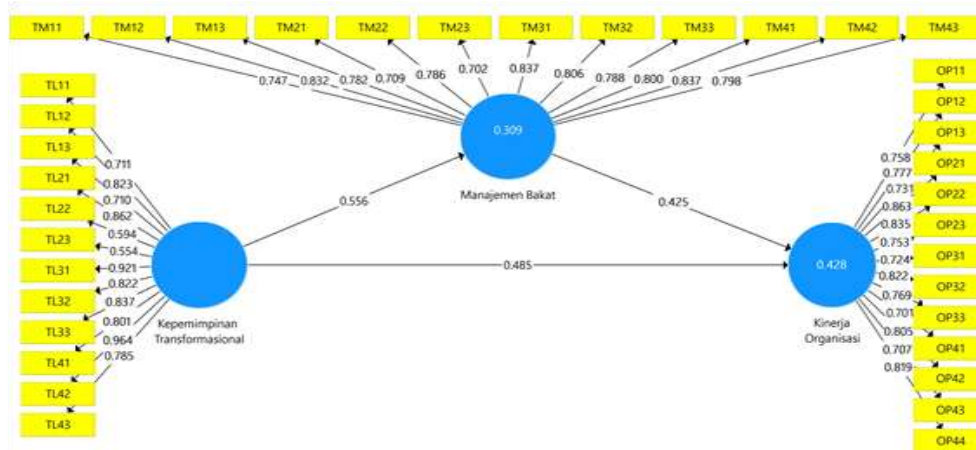
Analisis Pengukuran Model (Measurement Model Analisis)

Analisis model dilakukan 2 (tahap) melalui uji kecocokan model dengan analisis outer modal dan inner model.

Hasil Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

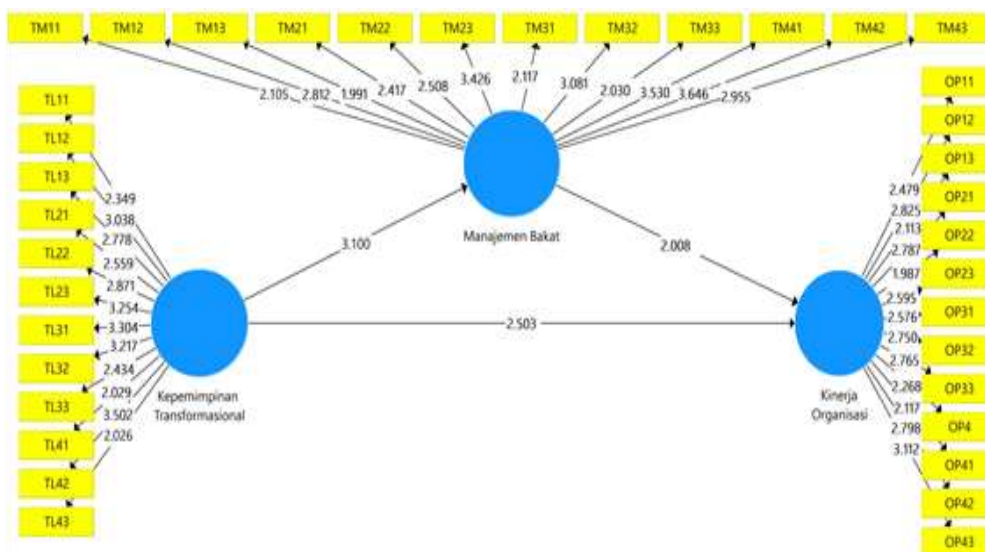
Model pengukuran dilakukan untuk menguji apakah model yang dibangun dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang disyaratkan. Indikator dalam penelitian bersifat reflektif, input dan perhitungan masing-masing indikator dengan menggunakan SmartPLS versi 3.0. Hasil konstruksi model dengan menggunakan Smart PLS dapat dilihat pada gambar 1. berikut :

Gambar 1. Second Order Confirmatory Factor Analysis



Gambar 1. Model hasil Pengukuran

Berikut hasil pengujian Model Bootstrapping pada gambar 2.



Gambar 2. Model Bootstrapping

Berdasarkan perhitungan indikator dari dimensi kemampuan dan sifat, indikator Institusi melakukan proses penilaian keterampilan kepada personil secara periodik (OP_12) tergolong sangat baik dengan loading faktor (0,777), dibanding dengan indikator penilaian pencapaian institusi selalu dilaksanakan secara rutin (OP_13) dengan loading faktor sebesar (0,731). Hal ini sesuai dengan faktanya bahwa Kapolsek selalu melakukan evaluasi kepada personil agar dapat melihat peningkatan kemampuan dari setiap personil, dibanding dengan penilaian pencapaian institusi yang sifatnya pertahun dan untuk kepentingan kenaikan pangkat.

Indikator dari dimensi Pembelajaran memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Loading factor terbesar (0,863) adalah pelatihan bagi personil guna meningkatkan kinerja anggota (OP_21) dan institusi mengadakan implementasi pelatihan bagi personil agar mampu melaksanakan tugas (OP_23). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja anggota polsek dapat meningkat Ketika institusi selalu melakukan pengembangan dengan terus mengadakan pelatihan bagi personil masing-masing divisi. Karena perubahan yang terjadi

dimasyarakat atas kasus-kasus yang masuk membutuhkan informasi dan dukungan dari lingkungan yang terus berubah. Perencanaan program kegiatan yang benar sering tidak sesuai dengan kasus yang dihadapi oleh anggota yang bertanggung jawab, sehingga anggota harus menyesuaikan dilapangan dengan program yang disusun oleh institusi.

Dimensi ketaatan institusi memiliki loading faktor tergolong tinggi (0,822) pada indikator tingkat persentasi kehadiran personil sangat tinggi (OP_32) dibandingkan dengan indikator personil sangat loyal terhadap institusi dan menyukai pekerjaannya (OP_33) dan indikator personil sangat disiplin, taat dan patuh pada aturan institusi (OP_31) dengan loading faktor masing-masing (0,769 & 0,724). Hal ini sesuai dengan realitanya anggota polri harus taat pada institusi yang sudah menjadi semacam ikatan yang diwujudkan dalam Tindakan tentang ketaatan dalam bentuk sumpah, dibandingkan dengan tingkat loyal dan menyukai pekerjaan.

Dimensi sistem pengelolaan memiliki indikator institusi selalu melakukan evaluasi Ketika tahap pelaksanaan kegiatan selesai (OP_44) dengan loading faktor terbesar (0.819) dibandingkan dengan indikator institusi sudah melakukan tahapan perencanaan pada setiap program kegiatan dengan benar (OP_43) dengan loading faktor (0.707). Hal ini menunjukkan bahwa Polsek Maro Sebo Ilir telah melakukan program kerja yang baik dimana setiap kegiatan terutama menyangkut kasus harus dievaluasi Ketika kegiatan tersebut telah selesai, terutama waktu penyelesaian kasus dalam bentuk pengembangan kasus yang berbeda antara kasus satu dengan kasus lainnya.

Validitas dan Reliabilitas Model

Validitas sebuah model dengan penggunaal Partial least square (PLS) dilihat dari nilai average variance extracted (AVE) sementara reliabilitas model dilihat dari nilai Composite reliability dan Cronbach' Alpha. Hasil pengujian validitas konstruk dengan menggunakan AVE dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformasional	0,852	0,847	0,788	0,622
Kinerja Organisasi	0,799	0,883	0,856	0,618
Manajemen Bakat	0,805	0,834	0,811	0,723

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 1 merupakan hasil dari nilai pengujian , dimana nilai AVE dari variabel yang digunakan dalam penelitian > 0.50, dengan kondisi ini maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel laten dinyatakan valid. Begitu juga dengan nilai composite reliability dan Cronbach's Alpha > 0.70, artinya semua variabel laten dinyatakan reliabel. Nilai hasil analisis Average Variance Extracted (AVE) dari kepemimpinan transformasional sebesar 0.622, Manajemen bakat 0.723 dan kinerja organisasi sebesar 0.618. Semua hasil variabel skor > 0.5 sehingga dinyatakan valid, sesuai dengan rule of thumb (Ghozali , 2015). Untuk menyatakan variabel penelitian reliabel, maka dilihat dari Analisis composite reliability dimana kepemimpinan transformasional sebesar 0.788, manajemen bakat 0.811 dan kinerja organisasi sebesar 0.856 , karena hasil semua variabel > 0.70 maka semua variabel dinyatakan reliabel. Selanjutnya untuk melihat hasil dari variabel telah memenuhi keakuratan dan kehandalan , dilihat dari Analisis cronbach's alpha yaitu Variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,852, variabel manajemen bakat sebesar 0,805, dan variabel kinerja organisasi sebesar 0,799. Kesimpulan hasil menunjukkan keakuratan

dan kehandalan karena semua variabel > 0.70.

Pengujian Model Struktural (Structural Model)

Keterkaitan antar variabel laten dalam penelitian dilakukan dengan pengujian model secara structural, dengan tujuan untuk melihat bahwa model yang digunakan akurat. Hasil evaluasi untuk variabel kepemimpinan transformasional dan manajemen bakat dapat dilihat pada tabel 5.8 dan pengaruh positif dapat dilihat dari nilai koefisien jalur pada tabel 2. di bawah ini.

Tabel 2. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Organisasi	0.428	0.414
Manajemen Bakat	0,309	0,328

Sumber : Data diolah , 2021

Tabel 3. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Organisasi	0,485	0,502	0,253	2,503	0,037	Diterima
Kepemimpinan Transformasional -> Manajemen Bakat	0,556	0,585	0,352	3,100	0,000	Diterima
Manajemen Bakat -> Kinerja Organisasi	0,425	0,418	0,118	2,008	0,000	Diterima
Kepemimpinan Transformasional -> Manajemen Bakat -> Kinerja Organisasi	0,568	0,582	0,187	2,695	0,022	Diterima

Sumber : Data diolah , 2021

Nilai T statistic > 1,96 dan P Value dengan tingkat signifikan 0,05

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R² dan R² Adjusted dari kinerja organisasi sebesar 0,43 > 0,3, kriteria yang digunakan sebesar 0,3. Artinya kepemimpinan transformasional dan manajemen bakat memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 43 % terhadap kinerja organisasi. Serta kepemimpinan transformasional dengan nilai R² dan R Square Adjusted memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 0,31 dan 0,33 > 0,3 terhadap manajemen bakat. kesimpulan dari model penelitian dengan hasil yang didapat , dengan nilai kriteria yang digunakan termasuk moderat dan model penelitian sesuai dengan kondisi lapangan.

Model yang dapat dibuat dalam penelitian ini sebagai berikut :

Model 1 : $TM = 0,556 TL + \zeta_1$

Pengujian model 1 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap manajemen bakat yang dilakukan oleh Polsek Muaro Sebo. Pengaruh positif dan signifikan didapat dari nilai koefisien jalur pada tabel 5.9 dengan nilai positif dan signifikan sebesar 0.556 untuk kepemimpinan transformasional. Indikasi dari model

menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan maka dampak manajemen bakat pada anggota di Polsek Maro Sebo Ilir sebesar 56 %. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap manajemen bakat dapat dilihat dari nilai koefisien jalur, dimana t-statistik (3,1) > 1,96, p-value < 0,05 artinya hipotesis diterima. Indikasi ini menggambarkan bahwa Polsek Maro Sebo Ilir akan meningkat kinerjanya jika diterapkan gaya kepemimpinan transformasional maka peningkatan bakat yang sesuai dengan kebutuhan dari Polsek Maro Sebo Ilir dalam menangani kasus yang menjadi tanggung jawab Polsek saat ini.

Model selanjutnya didapat dari hasil pengujian parameter sehingga model dapat dibangun seperti yang ditunjukkan di bawah ini.

$$\text{Model 2 : KO} = 0,485 \text{ TL} + 0,425 \text{ TM} + \zeta_1 \dots\dots$$

Model menggambarkan pengaruh positif dari penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen bakat terhadap kinerja organisasi. Pengaruh yang dibangun didalam model dilihat dari nilai koefisien jalur, dimana kinerja organisasi meningkat sebesar nilai dari kepemimpinan transformasional dan manajemen bakat (49 % dan 43%). Hal ini menunjukkan bahwa besaran variabel laten yang membentuk peningkatan kinerja organisasi implementasi kepemimpinan transformasional bersama dengan program manajemen bakat yang dilaksanakan di Polsek hanya berkontribusi sebesar persentase diatas.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Manajemen Bakat

Kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang mempengaruhi manajemen bakat dalam penelitian ini. Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap manajemen bakat secara parsial sebesar 0,31 persen dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) dan t-statistik > 1,96. Artinya penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada Polsek Maro Sebo Ilir meningkatkan pengelolaan bakat dari personil sebesar 31 persen, peningkatan pada pengelolaan bakat perlu melihat indikator lain sehingga persentase peningkatan lebih besar, dengan mengevaluasi indikator penentu lain untuk variabel manajemen bakat pada Polsek Maro Sebo Ilir.

Hasil ini didukung oleh pendapat Krissetyanti (2013) mengungkapkan bahwa Talenta tidak terbatas pada bidang atau level karyawan tertentu, tetapi bisa terdapat di semua level dan fungsi. Talenta dalam suatu organisasi memiliki beberapa ciri yang membedakan dengan pegawai pada umumnya, pegawai dikatakan bertalenta Ketika pegawai menunjukkan karakter dalam bentuk kemampuan menjalankan peran, kemampuan ini mendukung seseorang pegawai dapat memberikan hasil yang superior pada peran apapun yang dijalankan. Berbeda dengan penelitian Saad (2019) dalam penelitiannya menyatakan terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan manajemen bakat terutama dimulai dari mengadopsi seleksi, rekrutmen, rencana pengembangan karir, pelatihan, dan aktivitas lainnya, sementara pada penelitian ini manajemen bakat dimulai dari Ketika pengembangan karir dilakukan.

Selanjutnya, Hasil penelitian Widodo dan Mawarto (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap manajemen bakat, terutama dalam membangun perilaku inovatif, dimana atribut kepemimpinan transformasional dalam hal komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi dan penyelesaian persoalan yang akan menghasilkan inovasi dalam kinerja individu Michaelis et al., 2010; Atatsi et al., 2019; Azim dkk., 2019; Li et al., 2019) dan tim (Eva dkk., 2018; Saeed et al., 2019) serta tingkat organisasi ((Muchiri et al., 2012; Banks et al., 2016; Ng, 2017).

Pengaruh Manajemen Bakat (Talent Manajemen) terhadap Kinerja Organisasi

Pengaruh Manajemen Bakat terhadap Kinerja Organisasi secara parsial terhadap kinerja organisasi sebesar sebesar 0,43 persen dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) dan t-statistik (2,008) > 1,96 hipotesis diterima. Artinya pengelolaan bakat yang ada di Polsek Maro Sebo Ilir berdampak terhadap kinerja organisasi sebesar 43 % dan hipotesis menjawab dugaan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen bakat terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian dari Whysall, Owtram, Brittain, (2019) mengungkapkan dampak industry 4.0 terkait bakat kotemporer dalam praktik manajemen. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh manajemen bakat karena dalam prakteknya manajemen bakat yang dilakukan dengan pendekatan sistemik mampu mengenali manajemen bakat. Kinerja organisasi menjadi meningkat dengan membedakan bakat dan target manajemen untuk memaksimalkan sumberdaya organisasi. Lebih lanjut, Widodo dan Mawarto (2020) dalam penelitian empirisnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara manajemen bakat terhadap kinerja organisasi.

Brijesh Sivathanu, Rajasshrie Pillai, (2019) dalam penelitiannya juga mengungkapkan terdapat pengaruh talent manajemen terhadap pencapaian kinerja organisasi melalui penggunaan teknologi , karena penggunaan teknologi untuk mendukung talent manajemen akan menghasilkan pengembangan berkinerja tinggi dampak dari kumpulan bakat karyawan dalam organisasi, sehingga kumpulan bakat akan menjadi karyawan yang unggul.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan besar pengaruh 0,485 atau 49 % dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) dan t-statistik (2,503) > 1,96 hipotesis diterima. Artinya penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada Polsek Maro Sebo Ilir mampu meningkatkan kinerja organisasi sebesar 49 %. Temuan ini sejalan dengan penelitian Chena, Sharmab, Zhanc, Liud (2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Melalui eksplorasi inovasi, dan memeriksa kompleksitas dari kepemimpinan transformasional itu sendiri, karena perusahaan beroperasi dilingkungan yang penuh dengan ketidakpastian teknologi tinggi dan permintaan yang rendah.

Berbeda dalam objek penelitian Ebrahimi, Moosavi, Chirani (2016) menyatakan dalam penelitian empirisnya bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, dengan memotivasi karyawan dalam pengembangan produk baru, meningkatkan profitabilitas sehingga berdampak terhadap inovasi eksploratif dan inovasi eksplorasi. Sejalan dengan penelitian Obed Pasha, Theodore H. Poister, Bradley E. Wright & John C. Thomas, 2017) pada sektor publik kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi disektor public, dengan meningkatkan rasa keterikatan misi diantara karyawan. Hubungan yang tampak dimediasi oleh perilaku transformasional sehingga meningkatkan (a) kejelasan tujuan organisasi bagi karyawan, dan (b) penggunaan manajemen kinerja di unit kerja. Selain itu, kepemimpinan transformasional yang berasal dari tingkat teratas akan memberikan pengaruh yang lebih besar pada kejelasan tujuan, sesuai dengan yang diharapkan, mengingat tanggung jawab yang lebih besar dari pemimpin puncak atas tujuan organisasi secara menyeluruh. Kepemimpinan transformasional pada tingkatan supervisor memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja manajemen, dengan delegasi

tanggung jawab pengawasan sehingga mereka mampu menerjemahkan tujuan secara keseluruhan menjadi target kinerja langsung.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi melalui Manajemen Bakat.

Variabel Kepemimpinan transformasional dan Manajemen bakat secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan besar 0,428 atau 43 % dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) dan t-statistik (2,695) > 1,96 hipotesis diterima. Artinya kepemimpinan transformasional secara tidak langsung berpengaruh sebesar 43 % terhadap kinerja organisasi melalui manajemen bakat sebagai variabel intervening. Secara langsung kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh lebih besar yakni 49 %, hal ini menunjukkan Ketika secara langsung kinerja meningkat lebih besar dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui manajemen bakat. Begitu juga pengaruh secara simultan persentase kontribusi kedua variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,425 dan 0,485.

Hasil ini sejalan dengan pendapat dari Davis (2009) manajemen talenta pada dasarnya adalah sebuah model pengembangan SDM berdasarkan bakat atau talenta, sehingga secara umum diartikan sebagai ‘bakat atau keahlian khusus’. Talenta memiliki makna sebagai kualitas yang dimiliki oleh karyawan, yang sangat bernilai dan sangat dibutuhkan oleh organisasi. Ulrich (1998) menambahkan peran strategis dalam mengelola SDM dimaknai sebagai keterkaitan antara pelaksanaan manajemen SDM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi..

Pembahasan

Berdasarkan uraian sebelumnya penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional yang dilakukan pada Polsek Maro Sebo Iilir sudah terealisasi dengan baik melalui pengelolaan manajemen bakat untuk meningkatkan kinerja Polsek Maro Sebo Iilir. Kinerja Polsek Maro Sebo Iilir mampu meningkat dengan adanya pengelolaan bakat dari para personil Polsek Maro Sebo Iilir. Pengelolaan bakat yang dilakukan membuat pimpinan yang transformer dengan dimensi-dimensi yang digunakan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Pengaruh yang ideal, pimpinan yang mempertimbangkan individu, stimulasi intelektual dan yang memberi inspirasi bagi personil mampu mengelola baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi dalam meningkatkan tingkat kemampuan menjalankan peran, menangani perubahan, kapabilitas untuk belajar serta profil pribadi dari personil dapat meningkatkan kinerja Polsek Maro Sebo Iilir.

Pengujian hipotesis yang dilakukan semua mendukung hipotesis alternatif yang dilakukan, meski pengaruh langsung lebih besar berkontribusi dibanding dengan pengaruh tidak langsung. Penelitian ini menghasilkan acuan dalam bentuk model kinerja Polsek yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional melalui manajemen bakat, hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dibahas sebelumnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel Kinerja Organisasi tergolong sangat baik terutama dimensi kemampuan dan sifat, pembelajaran, dan system pengelolaan dari Polsek Maro Sebo Iilir. Namun, pada ketaatan institusi terdapat disiplin, taat dan patuh pada institusi serta loyal terhadap institusi dan menyukai pekerjaan dengan skor cukup. Hal ini menunjukkan kinerja

organisasi yang menuntut selesai dengan cepat dan tuntas belum bisa terealisasi dengan baik karena faktanya masih terdapat ketidak disiplin, taat dan patuh pada institusi termasuk loyal, hal ini berkaitan dengan profil pribadi yang masih ada yang belum bisa sesuai dengan aturan yang sangat disiplin.

2. Hasil pengujian secara parsial antara kepemimpinan transformasional terhadap manajemen bakat di Polsek Maro Sebo Ilir menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Pimpinan belum menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara optimal.
3. Hasil pengujian secara parsial antara manajemen bakat terhadap kinerja organisasi positif dan signifikan, meski persentasenya dibawah 50%. Artinya pengelolaan bakat yang ada di Polsek Maro Sebo Ilir berdampak terhadap kinerja organisasi dan hipotesis menjawab dugaan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen bakat terhadap kinerja organisasi.
4. Hasil uji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi melalui pengelolaan bakat, hasil uji secara simultan ini berpengaruh positif dan signifikan. Meski dibawah 50 persen termasuk kategori sedang artinya penerapan gaya kepemimpinan transformasional melalui pengelolaan bakat mampu meningkatkan kinerja Polsek Maro Sebo Ilir terutama dalam menjalankan peran, menangani perubahan, tingkat kapabilitas personil dan profil pribadi bisa diimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional secara optimal.

Saran-Saran

Penelitian ini menilai aktivitas terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional melalui manajemen bakat untuk meningkatkan kinerja Polsek Maro Sebo Ilir. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel selain variabel dalam penelitian ini, sehingga Polsek dapat membangun image polisi adalah sahabat masyarakat.

Penelitian dilakukan pada Polsek Maro Sebo Ilir, karena keterbatasan waktu, saran bagi peneliti lain bisa melakukan penelitian lebih dari 1 Polsek di Provinsi Jambi.

Saran bagi Polsek Maro Sebo Ilir : 1) Penerapan gaya kepemimpinan transformasional harus diterapkan secara optimal, dengan tidak mengesampingkan aturan dan disiplin yang berlaku baku bagi seluruh personil, 2) Perlunya mengembangkan program manajemen bakat agar personil memiliki kemampuan cepat mengadopsi Ketika menghadapi perubahan. 3) Meningkatkan disiplin, ketaatan dan kepatuhan pada aturan institusi dan tingkat loyal terhadap institusi serta menanamkan pada personil agar menyukai pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Avolio, B.J., Bass, B.M. Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-framework for examining the diffusion of transformational leadership. *Leadership Quarterly*, Vol.6, pp. 188-21
- Avolio, B.M., Bass, & Jung, D.I. 2011. Replicated confirmatory factor analysis of the Multifactor Leadership Questionnaire. Binghamton, NY : Center for Leadership Studies, Binghamton University.
- AA Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda
- Bass, B.M. 2010. *From Transactional to Transformational Leadership : Learning to share The Vision*. Organizational Dynamics.
- Bass, B.M. 2011. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free

Press.

- Bushra, Fatimah, Usman Ahmad, and Asvir Naved “Effect of Transformasional leadership on employe’ Job satisfacion and organizational commitment in banking sector of Lahore (Pakistan)”. *International Jurnal of Business and Social Science* 2.18 (2013).
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djamarah. 2012. *Teori Motivasi*, edisi 2 jakarta : PT. Bumi Aksara
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu April 2016. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara. 2014, *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Michael Armstrong 2011. *Performa management Key Strategies and Practical Guidelines*. Kogan Page: London and Philadelpie.
- Mondiani Tria. (2014). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang”. *Jurnal Admisitrasi Bisnis*. Vol. 1, No. 1
- Munir, R. I. S., Rahman, R. A., Malik, A. M. A., & Ma’amor, H. (2012). Relationship Between Transformational Leadership and Employees’ Job Satisfaction Among the Academic Staff. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 65, 885–890.
- Pareke, F, Js., 2004, *Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Bawahan: Sebuah Agenda Penelitian*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Teoridan Praktek Kepemimpinan* Jakarta :RinekaCipta.
- Robins, P. Stephen & Judge, Timoty A2017, *Organizational Behavior*, Edisi 13, Jilid 1. Salemba Empat Jakarta.
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Tuna, A. A., & Çatir, O. (2011). Transformational leadership and organizational commitment: The case of turkey's hospitality industry. *S.A.M.Advanced Management Journal*, 76(3), 10-25,2.
- Voon, M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., & Ayob, N. B. 2011. The influence of leadership styles on employee job satisfaction in public sector organization Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2 (1),pp: 24-32.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Sondang P Siagian. 2015 *kiat Meningkatkan Produktifitas Kinerja*. Jakarta: RinekaCipta, 2011
- Yucel, I. 2012. Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study. *International Journal of Business and Management*, 7(20),pp:44-58.