

The Effect of Professionalism on Performance Moderated by Transformational Leadership in the Brimob Unit of North Sumatra

(Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja yang Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformatif pada Satuan Brimob Polda Sumatera Utara)

Nofri Hidayat ^{a,1*}, Siti Aisyah ^{a,2}, Patisina ^{a,3}

^a Universitas Medan Area, Medan, Indonesia

E-mail: ¹nofrihidayat271@gmail.com; ²sitiaisyah@staff.uma.ac.id; ³patisina@staff.uma.ac.id

*Corresponding Author: nofrihidayat271@gmail.com (N. Hidayat).

ARTICLE INFO

Received: 10 June 2026
Revised: 4 August 2026
Accepted: 11 August 2026

How to Cite:

Hidayat, N., Aisyah, S., & Patisina. (2026). The Effect of Professionalism on Performance Moderated by Transformational Leadership in the Brimob Unit of North Sumatra. *Jurnal IPTEK Bagi Masyarakat*, 6(1), 386–392. <https://doi.org/10.55537/j-ibm.v6i1.1742>

ABSTRACT

This Study The Indonesian National Police is one of the institutions responsible for providing services to the public, so the Indonesian National Police are required to provide the best service to the community by demonstrating good, professional and reliable performance in their field. Professionalism plays a crucial role in achieving optimal performance in the Brimob Unit. This includes improving the skills, knowledge, and attitudes of Brimob members so that they are able to carry out tasks effectively, especially in high-risk situations. In addition, optimal performance in the police organisation cannot be separated from leadership factors. The study was conducted on 232 personnel. The results of the study indicate that professionalism affects performance moderated by transformational leadership. Based on the data analysis results, it was found that the fourth hypothesis was accepted. This is based on the p-value and t-statistic in the inner model analysis of the specific indirect effect output, where the p-value is $0.017 < 0.05$, and the t-statistic is $2.390 > 1.96$. With an effect size of 0.128 (12.8%). Alternatively, it can be seen in the comparison between the direct effect of Professionalism on Performance, which has an effect value of -0.110 (-11%), smaller than the indirect effect of Professionalism on Performance through Transformational Leadership which has an indirect effect value of 0.128 (12.8%).

Keywords:

Professionalism; Performance; Transformational Leadership; Personnel.

ABSTRAK

Penelitian ini Polisi Republik Indonesia merupakan salah satu institusi yang mengemban fungsi pelayanan kepada masyarakat sehingga Polisi Republik Indonesia dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik pada masyarakat, dengan cara menunjukkan kinerja yang baik, profesional dan handal dalam bidangnya. Profesionalisme memiliki peran krusial dalam mencapai kinerja optimal Satuan Brimob. Hal ini mencakup peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap anggota Brimob agar mampu menjalankan tugas dengan efektif, terutama dalam situasi berisiko tinggi. Selain itu Kinerja yang optimal dalam organisasi kepolisian tidak dapat dipisahkan dari faktor kepemimpinan. Penelitian dilakukan terhadap 232 orang personil. Hasil penelitian menunjukkan Ada Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja di Moderasi oleh Kepemimpinan Transformatif. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui hipotesis keempat diterima. Hal ini berdasarkan nilai p-value dan t-hitung pada analisis inner model pada output specific indirect effect, dimana nilai p-value sebesar $0,017 < 0,05$, dan nilai t hitung $2,390 > 1,96$. Dengan besarnya pengaruh sebesar 0,128 (12,8%). Atau bisa dilihat pada perbandingan antara pengaruh langsung (direct effect) antara Profesionalisme terhadap Kinerja yang mempunyai nilai pengaruh sebesar -0,110 (-11%), lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung (indirect effect) antara Profesionalisme terhadap Kinerja melalui Kepemimpinan Transformatif yang mempunyai nilai indirect effect sebesar 0,128 (12,8%).

Kata kunci:

Profesionalisme; Kinerja; kepemimpinan transformatif; Personil.

Pendahuluan

Kinerja personel kepolisian merupakan salah satu faktor utama yang menentukan efektivitas penegakan hukum, pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, perlindungan warga, serta kualitas pelayanan publik.



Tuntutan terhadap kinerja tersebut menjadi semakin kompleks pada Satuan Brigade Mobil Kepolisian Negara Republik Indonesia karena personelnya melaksanakan tugas penanggulangan gangguan keamanan berkadar dan berintensitas tinggi. Tugas tersebut mencakup penanggulangan terorisme, penjinakan bahan peledak, pengendalian kerusuhan massa, operasi pencarian dan penyelamatan, serta dukungan terhadap satuan kewilayahan dalam situasi yang memerlukan kemampuan taktis khusus. Karakteristik pekerjaan tersebut menempatkan personel Brimob pada lingkungan kerja berisiko tinggi yang menuntut ketepatan pengambilan keputusan, koordinasi tim, kepatuhan terhadap prosedur, kesiapan fisik dan psikologis, serta kemampuan mengendalikan tindakan dalam situasi penuh tekanan. Oleh karena itu, kinerja personel Brimob tidak cukup dipahami hanya melalui pencapaian target operasional, tetapi juga melalui kualitas tindakan, ketepatan prosedur, disiplin, integritas, akuntabilitas, dan kemampuan memberikan perlindungan kepada masyarakat.

Urgensi peningkatan kinerja tersebut terlihat pada kondisi empiris Satuan Brimob Polda Sumatera Utara. Data kinerja internal yang dicantumkan dalam laporan satuan menunjukkan bahwa realisasi indikator kualitas penanggulangan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat berkadar tinggi masih belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kapasitas organisasi yang diharapkan dan pencapaian aktual satuan. Salah satu alternatif perbaikan yang dirumuskan organisasi adalah meningkatkan profesionalisme personel melalui latihan kemampuan secara berkelanjutan, pembekalan mengenai hak asasi manusia, penguatan pemahaman terhadap standar operasional prosedur, pemeliharaan peralatan khusus, dan pengelolaan sumber daya secara lebih efektif. Persoalan kinerja dalam konteks ini tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis individual, tetapi juga dengan kemampuan organisasi dalam mengarahkan kompetensi, kedisiplinan, integritas, dan tanggung jawab personel menjadi tindakan kolektif yang terkoordinasi. Dengan demikian, diperlukan kajian yang menjelaskan faktor individual sekaligus mekanisme organisasional yang dapat mendorong terbentuknya kinerja personel secara optimal.

Profesionalisme merupakan salah satu sumber daya individual yang diperkirakan berperan penting dalam meningkatkan kinerja personel kepolisian. Profesionalisme menggambarkan komitmen terhadap standar profesi, penguasaan pengetahuan dan keterampilan, tanggung jawab, integritas, disiplin, kemandirian dalam menjalankan tugas, serta kepatuhan terhadap kode etik. Dalam organisasi kepolisian, profesionalisme juga berkaitan dengan kemampuan menggunakan diskresi secara bertanggung jawab, menjaga akuntabilitas tindakan, dan menyeimbangkan tuntutan operasional dengan orientasi pelayanan masyarakat. Kajian mengenai kepolisian menunjukkan bahwa profesionalisme tidak hanya berhubungan dengan kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem pengawasan, prosedur organisasi, mekanisme evaluasi, dan lingkungan kerja tempat nilai-nilai profesional tersebut dipraktikkan (de Maillard & Savage, 2022; Rolandsson, 2022; Watson et al., 2022). Penelitian pada personel Brimob Polda Sulawesi Selatan juga menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja personel (Ramli et al., 2023). Akan tetapi, profesionalisme individual tidak selalu secara otomatis menghasilkan kinerja tinggi karena pelaksanaan tugas kepolisian, terutama pada satuan taktis, sangat bergantung pada struktur komando, koordinasi tim, dukungan organisasi, dan pengarahan pimpinan.

Salah satu mekanisme organisasional yang berpotensi menghubungkan profesionalisme dengan kinerja adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan pemimpin menjadi teladan, menyampaikan visi yang bermakna, memberikan motivasi inspirasional, mendorong pemikiran kritis, serta memperhatikan perkembangan individual anggota (Bass & Riggio, 2006). Dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi, perilaku kepemimpinan tersebut dapat membantu personel memahami tujuan tindakan, mempertahankan motivasi dalam kondisi tertekan, mengembangkan kemampuan adaptasi, dan menyelaraskan kompetensi individual dengan kepentingan satuan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan peningkatan motivasi, keterlibatan, manajemen risiko, dan kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya dapat berlangsung melalui mekanisme psikologis maupun organisasional tertentu (Juma et al., 2023; Khan et al., 2020). Penelitian terhadap personel kepolisian di Jambi juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja (Kurniawan et al., 2023). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak selalu bekerja semata-mata melalui pengaruh langsung, tetapi dapat menjadi proses yang mengarahkan sumber daya individual agar teraktualisasi dalam perilaku kerja yang mendukung pencapaian organisasi.

Meskipun hubungan profesionalisme, kepemimpinan transformasional, dan kinerja telah dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dijelaskan. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada organisasi bisnis, pemerintahan sipil, atau satuan kepolisian dengan karakteristik tugas reguler, sehingga belum sepenuhnya menjelaskan hubungan antarvariabel pada satuan kepolisian taktis yang menghadapi risiko operasional tinggi. Kedua, penelitian pada organisasi kepolisian umumnya menguji pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja atau menempatkan motivasi, disiplin, kepercayaan, komitmen, dan manajemen risiko sebagai variabel perantara. Penelitian pada personel Brimob sebelumnya lebih banyak menelaah peran penghargaan, pelatihan, dan profesionalisme terhadap kinerja, tetapi belum secara khusus menjelaskan bagaimana profesionalisme dapat diterjemahkan menjadi kinerja melalui perilaku kepemimpinan transformasional. Ketiga, organisasi Brimob memiliki struktur komando yang kuat, ketergantungan antarpersonel yang tinggi, standarisasi prosedur, dan kebutuhan koordinasi cepat, sehingga pengaruh profesionalisme terhadap kinerja mungkin berbeda dari organisasi kerja biasa. Dengan demikian, kebaruan penelitian ini tidak semata-mata terletak pada penggunaan

variabel profesionalisme, kepemimpinan transformasional, dan kinerja, melainkan pada pengujian mekanisme yang menjelaskan bagaimana profesionalisme personel diaktualisasikan menjadi kinerja dalam konteks Satuan Brimob Polda Sumatera Utara.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara profesionalisme dan kinerja personel. Profesionalisme yang tercermin melalui kompetensi, integritas, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen terhadap standar profesi diperkirakan membentuk kredibilitas serta perilaku kerja yang mendukung praktik kepemimpinan transformasional. Selanjutnya, kepemimpinan transformasional berperan mengarahkan kemampuan profesional tersebut melalui keteladanan, motivasi, penyamaan visi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual sehingga dapat diwujudkan menjadi kinerja yang lebih efektif. Posisi kepemimpinan transformasional sebagai mediator berarti bahwa penelitian ini menguji proses pengaruh tidak langsung profesionalisme terhadap kinerja melalui kepemimpinan transformasional, bukan menguji perubahan kekuatan hubungan melalui interaksi antarvariabel. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja personel, pengaruh profesionalisme terhadap kepemimpinan transformasional, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, serta pengaruh tidak langsung profesionalisme terhadap kinerja melalui kepemimpinan transformasional pada Satuan Brimob Polda Sumatera Utara. Penelitian ini diharapkan memperluas kajian perilaku organisasi kepolisian dengan menunjukkan bahwa kinerja pada satuan berisiko tinggi tidak hanya bergantung pada kompetensi profesional individual, tetapi juga pada proses kepemimpinan yang mengarahkan dan mengintegrasikan kompetensi tersebut ke dalam pencapaian kolektif.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis hubungan antara profesionalisme, kepemimpinan transformasional, dan kinerja personel Satuan Brimob Polda Sumatera Utara. Populasi penelitian mencakup seluruh personel aktif yang bertugas pada unit kerja operasional dan staf di lingkungan Satuan Brimob Polda Sumatera Utara, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 1.794 personel. Sampel penelitian berjumlah 232 personel yang ditentukan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Teknik tersebut digunakan karena populasi penelitian tersebar pada beberapa unit kerja dengan jumlah personel yang berbeda. Sampel dari setiap unit ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah personel pada masing-masing unit, kemudian responden dipilih secara acak sehingga setiap anggota populasi dalam strata yang sama memiliki kesempatan untuk terpilih sebagai responden.

Responden penelitian merupakan personel aktif yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu: (1) tercatat sebagai anggota aktif Satuan Brimob Polda Sumatera Utara; (2) memiliki masa kerja sekurang-kurangnya [jumlah tahun]; (3) bertugas pada unit yang menjadi lokasi penelitian; (4) berada dalam struktur kepemimpinan yang relevan dengan objek penelitian; dan (5) bersedia menjadi responden. Personel yang sedang mengikuti pendidikan, bertugas dalam jangka panjang di luar wilayah, menjalani cuti, atau tidak mengisi kuesioner secara lengkap tidak dimasukkan dalam analisis. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pangkat, masa kerja, unit penempatan, dan pengalaman mengikuti operasi. Informasi tersebut digunakan untuk memberikan gambaran mengenai latar belakang sampel serta konteks organisasi tempat penelitian dilakukan.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang terdiri atas bagian identitas demografis dan pernyataan untuk mengukur ketiga variabel penelitian. Variabel profesionalisme diukur menggunakan 25 pernyataan yang diadaptasi dari Snizek-Revised Hall's Professionalism Inventory Scale berdasarkan pengembangan Hall dan revisi Snizek. Instrumen tersebut mencakup lima indikator, yaitu pengabdian terhadap profesi, kewajiban sosial, kemandirian profesional, keyakinan terhadap pengaturan profesi, dan hubungan dengan komunitas profesi. Salah satu contoh pernyataannya adalah, "Saya melaksanakan tugas sesuai dengan standar profesi dan kode etik kepolisian." Variabel kepemimpinan transformasional diukur menggunakan 20 pernyataan yang diadaptasi dari Multifactor Leadership Questionnaire atau MLQ-5X yang dikembangkan oleh Avolio dan Bass (2004). Pengukuran tersebut mencakup pengaruh ideal sebanyak delapan pernyataan, motivasi inspirasional sebanyak empat pernyataan, stimulasi intelektual sebanyak empat pernyataan, dan perhatian individual sebanyak empat pernyataan. Salah satu contoh pernyataannya adalah, "Pimpinan memberikan motivasi dan keyakinan kepada personel untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik." Contoh pernyataannya adalah "Pimpinan memberikan motivasi kepada personel untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik." Sementara itu, variabel kinerja personel diukur menggunakan enam pernyataan yang dikembangkan berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, tanggung jawab, dan kerja sama yang diadaptasi dari Robbins dan Judge (2021), kemudian disesuaikan dengan karakteristik tugas personel Satuan Brimob Polda Sumatera Utara. Salah satu contoh pernyataannya adalah, "Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kualitas dan waktu yang telah ditetapkan." Skor yang semakin tinggi menunjukkan semakin baik tingkat kinerja personel dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Seluruh pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 untuk "sangat tidak setuju", skor 2 untuk "tidak setuju", skor 3 untuk "netral", skor 4 untuk "setuju", dan skor 5 untuk "sangat setuju". Skor yang semakin tinggi menunjukkan tingkat profesionalisme, kepemimpinan transformasional, dan kinerja personel yang semakin tinggi. Instrumen yang diadaptasi dari sumber berbahasa asing diterjemahkan ke dalam bahasa

Indonesia dan disesuaikan dengan istilah serta karakteristik tugas personel Brimob. Penyesuaian instrumen dilakukan tanpa mengubah makna konseptual setiap indikator. Sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, instrumen diperiksa oleh 3 ahli yang memahami bidang manajemen sumber daya manusia, psikologi organisasi, metodologi penelitian, atau manajemen kepolisian untuk menilai kesesuaian isi, kejelasan bahasa, relevansi indikator, dan keterpahaman pernyataan.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan pendekatan PLS-SEM melalui perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai outer loading dan average variance extracted (AVE). Indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,70 dan nilai AVE konstruk lebih besar dari 0,50. Indikator dengan nilai outer loading antara 0,40 dan 0,70 dipertimbangkan untuk dipertahankan apabila masih memiliki dasar teoretis yang kuat dan tidak menurunkan nilai AVE serta reliabilitas konstruk. Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan heterotrait-monotrait ratio atau HTMT. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi antarkonstruk dan nilai HTMT berada di bawah 0,90.

Reliabilitas internal instrumen dinilai menggunakan nilai Cronbach's alpha dan composite reliability. Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha dan composite reliability lebih besar dari 0,70. Selanjutnya, evaluasi model struktural dilakukan melalui pengujian nilai variance inflation factor atau VIF, R-square, f-square, Q-square, koefisien jalur, t-statistic, dan p-value. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping sebanyak 5.000 subsampel dengan tingkat signifikansi 5%. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05. Pengaruh tidak langsung profesionalisme terhadap kinerja melalui kepemimpinan transformasional dievaluasi berdasarkan nilai specific indirect effect. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dalam model ini diperlakukan sebagai variabel mediasi, bukan variabel moderasi.

Hasil

Pengujian Model Struktural

Pengujian model struktural dilakukan untuk menganalisis pengaruh langsung profesionalisme terhadap kepemimpinan transformasional, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, pengaruh langsung profesionalisme terhadap kinerja, serta pengaruh tidak langsung profesionalisme terhadap kinerja melalui kepemimpinan transformasional. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping pada SmartPLS dengan tingkat signifikansi 5%. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05.

Tabel 1. Hasil pengujian model struktural

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Koefisien Jalur	t-statistic	p-value	Keputusan
H1	Profesionalisme → Kepemimpinan Transformasional	0,957	144,582	0,000	Diterima
H2	Kepemimpinan Transformasional → Kinerja	0,393	1,633	0,103	Ditolak
H3	Profesionalisme → Kinerja	-0,110	1,392	0,165	Ditolak
H4	Profesionalisme → Kepemimpinan Transformasional → Kinerja	0,128	2,390	0,017	Diterima

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepemimpinan Transformasional

Hasil pengujian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Hubungan tersebut memperoleh koefisien jalur sebesar 0,957, t-statistic sebesar 144,582, dan p-value sebesar 0,000. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05, hipotesis pertama diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme personel, semakin kuat pula persepsi terhadap terbentuknya kepemimpinan transformasional di lingkungan Satuan Brimob Polda Sumatera Utara.

Meskipun demikian, koefisien sebesar 0,957 menunjukkan hubungan yang sangat tinggi antara kedua konstruk. Oleh karena itu, hasil tersebut perlu diperiksa melalui validitas diskriminan, terutama menggunakan nilai HTMT, Fornell-Larcker, cross-loading, dan VIF. Pemeriksaan ini diperlukan untuk memastikan bahwa konstruk profesionalisme dan kepemimpinan transformasional benar-benar berbeda serta tidak memiliki indikator yang tumpang tindih.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki koefisien jalur sebesar 0,393 terhadap kinerja personel. Namun, hubungan tersebut memperoleh t-statistic sebesar 1,633 dan p-value sebesar 0,103. Karena nilai t-statistic lebih kecil dari 1,96 dan p-value lebih besar dari 0,05, hipotesis kedua ditolak.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional belum terbukti berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja personel Satuan Brimob Polda Sumatera Utara. Koefisien yang positif hanya menunjukkan arah hubungan, tetapi tidak dapat digunakan untuk menyatakan adanya pengaruh yang terbukti secara statistik. Dengan demikian, peningkatan kepemimpinan transformasional tidak secara otomatis

diikuti oleh peningkatan kinerja personel dalam model penelitian ini.

Pengaruh Profesional terhadap Kinerja

Pengujian hubungan profesionalisme terhadap kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar $-0,110$, t -statistic sebesar $1,392$, dan p -value sebesar $0,165$. Karena nilai t -statistic lebih kecil dari $1,96$ dan p -value lebih besar dari $0,05$, hipotesis ketiga ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja personel.

Koefisien yang bernilai negatif tidak dapat langsung ditafsirkan bahwa profesionalisme menurunkan kinerja karena hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Arah koefisien tersebut perlu diperiksa lebih lanjut dengan mempertimbangkan nilai korelasi antarkonstruksi, VIF, validitas diskriminan, serta kemungkinan terjadinya efek penekanan statistik akibat hubungan yang sangat tinggi antara profesionalisme dan kepemimpinan transformasional.

Pengaruh Tidak Langsung Profesionalisme terhadap Kinerja melalui Kepemimpinan Transformasional

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan melalui keluaran specific indirect effect pada jalur profesionalisme $\rightarrow$ kepemimpinan transformasional $\rightarrow$ kinerja. Hasil analisis menunjukkan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar $0,128$, t -statistic sebesar $2,390$, dan p -value sebesar $0,017$. Karena nilai t -statistic lebih besar dari $1,96$ dan p -value lebih kecil dari $0,05$, hipotesis keempat diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara profesionalisme dan kinerja personel. Hasil ini bukan merupakan efek moderasi karena pengujian tidak melibatkan interaksi antara profesionalisme dan kepemimpinan transformasional.

Pengaruh langsung profesionalisme terhadap kinerja tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan transformasional dilaporkan signifikan. Berdasarkan pola tersebut, kepemimpinan transformasional dapat dikategorikan sebagai indirect-only mediation, yaitu pengaruh profesionalisme terhadap kinerja berlangsung melalui kepemimpinan transformasional tanpa disertai pengaruh langsung yang signifikan.

Namun, nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,128$ perlu diverifikasi kembali menggunakan keluaran SmartPLS. Secara matematis, pengaruh tidak langsung umumnya merupakan hasil perkalian koefisien jalur profesionalisme terhadap kepemimpinan transformasional dan koefisien jalur kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Berdasarkan koefisien $0,957$ dan $0,393$, hasil perkalian kedua jalur tersebut sekitar $0,376$. Perbedaan dengan nilai specific indirect effect sebesar $0,128$ menunjukkan bahwa penulis perlu memastikan bahwa seluruh nilai berasal dari model, data, dan proses bootstrapping yang sama.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan sangat kuat terhadap kepemimpinan transformasional. Secara substantif, hasil ini dapat menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin, tanggung jawab, integritas, dan komitmen terhadap profesi menjadi fondasi bagi terbentuknya perilaku kepemimpinan yang mampu memberikan keteladanan, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Dalam lingkungan Brimob, kredibilitas seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuannya menunjukkan penguasaan tugas, konsistensi terhadap prosedur, keberanian mengambil tanggung jawab, dan keteladanan dalam situasi berisiko tinggi. Karakter profesional tersebut dapat memperkuat penerimaan personel terhadap arahan dan visi yang disampaikan pimpinan. Meskipun demikian, koefisien sebesar $0,957$ tidak seharusnya langsung dipahami sebagai hubungan substantif yang sangat kuat tanpa pemeriksaan model pengukuran. Nilai yang mendekati satu dapat menunjukkan bahwa sebagian indikator profesionalisme memiliki makna yang sama atau sangat berdekatan dengan indikator kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, validitas diskriminan, HTMT, cross-loading, VIF, dan redaksi setiap item harus diperiksa kembali sebelum temuan tersebut digunakan untuk menarik implikasi teoretis.

Profesionalisme tidak terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja personel. Hasil ini berbeda dengan penelitian Ramli et al. (2023) yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja personel Brimob. Hasil ini juga tidak sejalan dengan Andini et al. (2024) serta Kemuning dan Puji (2024), yang menemukan bahwa profesionalisme berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan melalui karakteristik pekerjaan Brimob yang bersifat kolektif, hierarkis, dan berbasis komando. Profesionalisme individual mungkin belum cukup menghasilkan kinerja apabila personel tidak memperoleh pembagian tugas, koordinasi, dukungan peralatan, informasi operasional, dan arahan pimpinan yang memadai. Kinerja dalam operasi berisiko tinggi juga tidak hanya ditentukan oleh kompetensi seseorang, tetapi oleh kesiapan tim, kepatuhan terhadap standar operasional, dukungan organisasi, kondisi lapangan, dan ketepatan keputusan komando.

Tidak signifikannya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja juga dapat disebabkan oleh keterbatasan variasi jawaban responden. Sebagai anggota satuan khusus, personel Brimob telah melewati proses pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan penerapan standar profesi yang relatif seragam. Homogenitas tingkat profesionalisme tersebut dapat memperkecil kemampuan statistik variabel profesionalisme dalam menjelaskan perbedaan

kinerja. Selain itu, apabila profesionalisme dan kinerja sama-sama diukur melalui penilaian diri, responden dapat memberikan jawaban normatif yang kurang mampu membedakan kemampuan profesional dengan pencapaian kerja aktual. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu mengukur kinerja menggunakan sumber yang lebih beragam, seperti penilaian atasan, pencapaian sasaran kerja, kepatuhan terhadap prosedur, hasil latihan, catatan operasi, dan indikator kedisiplinan.

Kepemimpinan transformasional juga tidak terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja personel. Hasil tersebut berbeda dengan Buil et al. (2019), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja melalui identifikasi organisasi, keterlibatan kerja, dan kepribadian proaktif. Hasil ini juga berbeda dengan Firmansyah dan Kurniawan (2021), yang menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai faktor yang mendukung kinerja pada organisasi pemerintahan. Dalam konteks Brimob, pengaruh kepemimpinan transformasional dapat menjadi lebih terbatas karena perilaku personel sangat diatur oleh struktur komando, standar operasional, pembagian kewenangan, prosedur keselamatan, dan target institusional. Pada kondisi operasional tertentu, kepemimpinan instruktif, transaksional, dan situasional mungkin lebih dominan daripada pemberian inspirasi atau stimulasi intelektual.

Temuan tersebut tidak berarti bahwa kepemimpinan transformasional tidak penting bagi Satuan Brimob. Pengaruhnya mungkin berlangsung melalui variabel lain, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, kepercayaan kepada pimpinan, kesiapan menghadapi perubahan, kohesi tim, dan keterlibatan kerja. Priyatmo (2018) menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja dapat berlangsung melalui kepuasan kerja, sedangkan Fadilah et al. (2023) menempatkan komitmen organisasi sebagai mekanisme perantara. Dengan demikian, tidak signifikannya pengaruh langsung dalam penelitian ini dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memerlukan proses psikologis dan organisasional tertentu sebelum memberikan dampak terhadap kinerja. Penelitian berikutnya perlu mempertimbangkan variabel-variabel tersebut agar mekanisme pengaruh kepemimpinan dapat dijelaskan secara lebih komprehensif.

Apabila hasil analisis ulang mengonfirmasi adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan, kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai mekanisme yang mengarahkan profesionalisme menjadi perilaku kerja yang mendukung kinerja. Personel yang memiliki kompetensi, integritas, disiplin, dan komitmen profesional tetap memerlukan visi, koordinasi, motivasi, umpan balik, dan keteladanan pimpinan agar kapasitas individualnya dapat diselaraskan dengan kebutuhan satuan. Namun, interpretasi mediasi ini harus dilakukan secara hati-hati karena jalur kepemimpinan transformasional terhadap kinerja secara individual tidak signifikan dan nilai pengaruh tidak langsung yang dilaporkan dalam naskah belum konsisten dengan perkalian koefisien jalurnya. Oleh sebab itu, keluaran bootstrapping dan spesifikasi model harus diperiksa ulang sebelum mediasi dinyatakan sebagai kontribusi utama penelitian.

Kontribusi penelitian ini terletak pada temuan bahwa hubungan profesionalisme, kepemimpinan transformasional, dan kinerja dalam organisasi kepolisian berisiko tinggi tidak selalu mengikuti pola hubungan langsung yang ditemukan pada organisasi sipil atau perusahaan. Kinerja personel Brimob terbentuk dalam sistem yang menggabungkan kompetensi individual, kepemimpinan, komando, prosedur, kerja tim, dukungan peralatan, dan kondisi operasional. Akan tetapi, kontribusi tersebut hanya dapat dipertahankan apabila model pengukuran membuktikan bahwa profesionalisme dan kepemimpinan transformasional merupakan konstruk yang berbeda. Apabila validitas diskriminan tidak terpenuhi, koefisien yang sangat tinggi lebih tepat dipahami sebagai persoalan instrumen daripada sebagai temuan teoretis.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, tetapi profesionalisme tidak terbukti berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja personel. Kepemimpinan transformasional juga memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Pengaruh tidak langsung profesionalisme terhadap kinerja melalui kepemimpinan transformasional perlu disimpulkan berdasarkan nilai *specific indirect effect* yang telah diverifikasi ulang. Apabila pengaruh tidak langsung tersebut tetap signifikan setelah pemeriksaan model pengukuran dan model struktural, kepemimpinan transformasional dapat dinyatakan berperan sebagai mediator, bukan moderator. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan profesionalisme personel perlu diintegrasikan dengan pengembangan kemampuan kepemimpinan pada tingkat komandan dan pimpinan unit. Satuan Brimob Polda Sumatera Utara perlu memperkuat pelatihan kepemimpinan berbasis situasi operasional, pemberian umpan balik, keteladanan, pengelolaan tekanan, koordinasi tim, dan pengambilan keputusan dalam kondisi berisiko tinggi. Evaluasi kinerja juga perlu menggunakan data multisumber yang menggabungkan penilaian diri, penilaian atasan, indikator sasaran kerja, catatan operasi, hasil latihan, dan kepatuhan terhadap prosedur. Selain itu, instrumen profesionalisme dan kepemimpinan transformasional perlu dievaluasi kembali untuk menghilangkan indikator yang tumpang tindih dan memastikan validitas diskriminan kedua konstruk.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Para penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan keuangan, profesional, kelembagaan, maupun pribadi yang dapat memengaruhi proses perancangan penelitian, pengumpulan dan analisis data, interpretasi hasil, penulisan naskah, atau keputusan untuk memublikasikan artikel ini. Penelitian ini dilakukan

untuk kepentingan akademik dan seluruh hasil dilaporkan secara objektif sesuai dengan data yang diperoleh.

Daftar Pustaka

- Adekunle, M. (2018). Work Life Balance Practices and Employees Productivity in The Nigerian University System. *Crawford Journal of Business & Social Sciences (CJBASS)*, September, 49–59.
- Ade, M., & Putra, R. (2014). Peningkatan Kepercayaan Publik Melalui Pemerintahan Partisipatif (Studi Pada Pelaksanaan Peraturan Bupati Bojonegoro Nomor 30 Tahun 2013 Tentang Manajemen Inovasi Pembangunan Berbasis Partisipasi Publik)
- Andini, A dkk (2024). Pengaruh Integritas Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis* Volume. 2 No. 4 Oktober 2024. DOI: <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1275>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and sampler set* (3rd ed.). Mind Garden.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Buil Isabel, Eva Martínez and Jorge Matute. (2019). *Transformational leadership* and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Cornelius Ludi Priyatmo, (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi* Volume 9 Nomor 1, Mei 2018
- de Maillard, J., & Savage, S. P. (2022). Performance mechanisms meet professional autonomy: Performance management and professional discretion within police investigation departments. *Policing and Society*, 32(2), 145–158. <https://doi.org/10.1080/10439463.2021.1888949>
- Eliterius Sennen, (2017) „Problematika Kompetensi Dan Profesionalisme Guru“, *Jurnal Pedagogika*, 2017, 16–21.
- Fadilah, MA, Edward, Rohman Wilian, (2023) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol.11. No.1, Januari - Maret 2023 ISSN: 2338-123X (print); 2355-8148 (online)
- Firmansyah,, R. dan Dediek Tri Kurniawan. (2021). Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Di Instansi Pemerintahan. *urnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* Vol.7 / No.1: 65-77, Januari 2021, ISSN : 2599-3348
- Juma, A. A. Z. O., Batool, M., Ali, S., & Perumal, P. A. (2023). The impact of *transformational leadership* on risk management and Dubai police performance. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 17, paac060. <https://doi.org/10.1093/police/paac060>
- Kemuning, NP dan Kemala Puji. (2024). Analisis Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan di PT Anugrah Mandiri Persada (AMP). *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol.7, No.2, Januari-Maret 2024. 224-242 P-ISSN: 2622-8882 DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v7i2.44321>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of *transformational leadership* on work performance, burnout and social loafing: A mediation model. *Future Business Journal*, 6, Article 40. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Kurniawan, S., Rosita, S., & Lubis, T. A. (2023). Performance of police personnel at Jambi Police: *Transformational leadership* style perspective and work motivation. *Journal of Business Studies and Management Review*, 6(2), 225–230. <https://doi.org/10.22437/jbsmr.v6i2.26185>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). *New developments in goal setting and task performance* (Vol. 24). Routledge New York.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage publications
- Pricilla, Devina Sukanto. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.” *Agora* 5(1):1– 4.
- Putri, D. L., & Hartono, B. (2018). Analisis Teori Kemampuan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 6(3), 195–203. <https://doi.org/10.14710/jmki.6.3.2018.195-203>
- Rahardi, Pudi. 2012. *Hukum Kepolisian (Profesionalisme dan Reformasi Polri)*. Surabaya: Laksbang Mediatama.
- Rahardjo, S. 2012. *Polisi Sipil Dalam Perubahan Sosial Di Indonesia*. Jakarta : Buku Kompas
- Rahardjo, S., dan Tabah, A. 2013. *Polisi Pelaku dan Pemikir*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ramli, Niniek F. Lantara dan Muhammad Arif. (2023). Improving the Performance of Brimob Personnel: The Role of Reward, Training, and Professionalism. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(3), 2023. 131 – 137 DOI: <https://doi.org/10.60079/ajeb.v1i3.107>
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2021). *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89
- Rolandsson, B. (2022). Responsive professionalism in post-NPM reforms: The case of the Swedish police. *Culture and Organization*, 28(2), 97–114. <https://doi.org/10.1080/14759551.2021.1986507>
- Ramli, Niniek F. Lantara dan Muhammad Arif. (2023). Improving the Performance of Brimob Personnel: The Role of Reward, Training, and Professionalism. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(3), 2023. 131 – 137 DOI: <https://doi.org/10.60079/ajeb.v1i3.107>
- Sanoesi, M. 2019. *Dasar-Dasar Konseptual Pemantapan profesionalisme POLRI*. Jakarta: Mabes Polri
- Sibarani, S.M., Solemanto, Ginting, S., Iwang, B., Prayoga, I., dan Ritonga, R. 2011. *Antara Kekuasaan Dan Profesionalisme*. Jakarta: PT Dharmapena Multimedia
- Sahaka, A. (2019). Profesi, Profesional Dan Pekerjaan. *Jurnal Teknologi Pendidikan Madrasah* (2019) 2 (1), 61 – 69. DOI: [10.5281/zenodo.2575110](https://doi.org/10.5281/zenodo.2575110)
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutadi, A., Wulan, G. A., Susetyo, H., & Harahap, S. B. (2013). *Diskresi Kepolisian: Dalam Tinjauan Hukum dan Implementasi di Lapangan*. (S. Aryanto & G. A. Wulan, Eds.) (Cetakan ke). Jakarta Selatan: Komisi Kepolisian Nasional
- Tabah, A. 2011. *Menatap Dengan Mata Hati Polisi Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2016. *Reformasi Kepolisian*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Watson, D., Amin, S. N., & Pino, N. (2022). Self-evaluating performance: An analysis of police integrity, professionalism and service provision from the South Pacific. *Policing and Society*, 32(1), 89–102. <https://doi.org/10.1080/10439463.2021.1888950>
- Yuliyanto, F., Hadipranata, A. F., & Sulastiningsih, S. (2017). Gaya Kepemimpinan Di Polres Kulonprogo. *STIE Widya Wiwaha*.