

The Effect Of Human Resource Quality And Transformational Leadership Style On Performance With Work Motivation As A Moderating Variable At The Logistics Bureau Of The West Sumatra Regional Police

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Variabel Moderasi Pada Biro Logistik Polda Sumbar

Yuli Astuti¹, Hardinalis Kobal², Yudas Saaggalet³

Departemen Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Taman Siswa Padang. Program Studi Magister Manajemen^{1,2,3}

tutitapiannanto@gmail.com¹, hardinalis.73@gmail.com², yudmen2022@gmail.com³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research is quantitative with a descriptive approach. It was conducted on personnel from the West Sumatra Regional Police Logistics Bureau. The title of the study is "The Influence of Human Resource Quality and Transformational Leadership Style on Performance, with Work Motivation as a Moderating Variable, at the West Sumatra Regional Police Logistics Bureau." This study aims to determine the influence of human resource quality and transformational leadership style on performance, with work motivation as a moderating variable, at the West Sumatra Regional Police Logistics Bureau. The population in this study was all 120 personnel from the West Sumatra Regional Police Logistics Bureau. The sampling technique used was total sampling, resulting in a total sample of 120 individuals. This study used questionnaire data collection techniques and PLS-SEM data analysis using the SmartPLS 4 application. The results showed that Human Resource Quality has a positive and significant effect on Performance, Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on Performance, Work Motivation has a positive and significant effect on Performance, Work Motivation can positively and significantly moderate the effect of Human Resource Quality on Performance, and Work Motivation can positively and significantly moderate the effect of Transformational Leadership Style on Performance.

Keywords: Human Resource Quality, Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Performance

ABSTRAK

Penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada personel Biro Logistikpolda Sumatera Barat an. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Biro Logistikpolda Sumatera Barat". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi Biro Logistikpolda Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Biro Logistikpolda Sumatera Barat sebanyak 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga sampel penelitian ini berjumlah 120 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dan analisa data menggunakan PLS-SEM melalui aplikasi SmartPLS 4. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Motivasi Kerja mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja

1. Pendahuluan

Kepolisian Daerah Polda Sumatera Barat merupakan instansi pemerintah yang berurusan dengan hukum dan hidup dalam komunitas manusia yang lebih besar yang dapat membentuk segala sesuatu yang dilakukan organisasi. Salah satu bagian terpenting dalam kepolisian adalah Biro Logistik Polda Sumbar. Masalah utama Biro Logistik (Rolog) pada kepolisian meliputi terbatasnya anggaran untuk sarana-prasarana ideal, kendala distribusi kelengkapan perorangan, dan masih adanya ketergantungan pada sistem manual. Hal ini menghambat pemenuhan kebutuhan operasional prima dan pemeliharaan inventaris di tingkat Polda/Polres. Biro Logistik Polda Sumbar juga merupakan bagian dari Instansi Pemerintah yang mempunyai kewajiban menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKIP) merupakan laporan pertanggung jawaban Instansi Pemerintahan atas akuntabilitas kinerja yang telah ditetapkan selama kurun waktu satu tahun, serta merupakan bentuk akuntabilitas kepada Negara mengenai capaian kinerja yang telah dilakukan Biro Logistik Polda Sumbar. Berikut disajikan nilai rata-rata Sistem Manajemen Kinerja (SMK) Personel Biro Logistik pada tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Nilai rata-rata Sistem Manajemen Kinerja (SMK) Personel Biro Logistik pada tahun 2024

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
Nilai rata-rata SMK Personel Biro Logistik	87	82,99	95,4%
Nilai rata-rata PPK PNS Biro Logistik	-	-	BAIK
Persentase pemenuhan ketersediaan Pembangunan Bangunan Polda Sumbar	50 %	67,5 %	135 %
Persentase pemenuhan Almitsus Polda Sumbar	78 %	61,98%	79,46 %
Nilai SAKIP	80	70,88	88,6 %
Pengukuran Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) yang disesuaikan dengan penilaian dari Itwasda Polda Sumbar (penilaian terdiri dari Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja, IKU dan LKIP).	80	70,88	88,6 %
Nilai Kinerja Anggaran (capaian kinerja atas penggunaan anggaran lembaga yang tertuang dalam dokumen anggaran).	97	93,64	96,53 %

Sumber : Biro Logistik Polda Sumbar, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan Capaian realisasi indikator kinerja pada nilai rata-rata Sistem Manajemen Kinerja (SMK) personel Biro Logistik mengalami peningkatan, dari target kinerja 87 realisasi 82,99% disebabkan karena ada mutasi / penambahan personil pada Biro Logistik Polda Sumbar selama Tahun 2025. Persentase pemenuhan ketersediaan Pembangunan Bangunan Polda Sumbar target 50% dan realisasi 67,5 %. Persentase pemenuhan Almitsus Polda Sumbar target 78 % dan terealisasi 61,98%. Nilai SAKIP target 80 dan terealisasi 70,88. Pengukuran Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) yang disesuaikan dengan penilaian dari Itwasda Polda Sumbar (penilaian terdiri dari Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja, IKU dan LKIP) target sebesar 80 dan terealisasi 70,88 dan Nilai Kinerja Anggaran (capaian kinerja atas penggunaan anggaran lembaga yang tertuang dalam dokumen anggaran) target sebesar 97 dan terealisasi 93,64. Masalah lain yang terlihat adalah dari 120 personel pada Biro Logistik Polda Sumbar, hanya 1 orang yang melaksanakan dikjur fungsi logistik (Biro Logistik Polda Sumbar, 2026).

Nilai rata-rata Sistem Manajemen Kinerja (SMK) Personel Biro Logistik pada tahun 2024 sudah terlaksana dengan baik dan telah mencapai target. Data rata-rata kinerja personel Biro Logistik Polda Sumbar (2026) selama tiga tahun terakhir :

Tabel 2. Data Rata-Rata Kinerja Sistem Manajemen Kinerja (SMK) Personel Biro Logistik Polda Sumbar

No	Tahun	Semester		Target
		I	II	
1	2023	82,68	81,21	100%
2	2024	80,62	82,86	100%
3	2025	82,23	82.99	100%

Sumber : Biro Logistik Polda Sumbar, 2026

Berdasarkan tabel di atas terlihat rata-rata kinerja personel Biro Logistik Polda Sumbar selama tiga tahun terakhir belum mencapai target yaitu 100%. Rata-rata kinerja personel Biro Logistik Polda Sumbar mengalami kenaikan dan penurunan selama 3 tahun terakhir ini. Data tersebut dari hasil wawancara langsung dengan Kepala Biro Logistik Polda Sumbar pada tanggal 29 Desember 2025 ditemukan Indikasi rendahnya kinerja personel terlihat dari masih ada personel tidak menyelesaikan semua pekerjaan di perintahkan oleh atasan, masih ada personel tidak bertanggung jawab dalam bekerja, personel tidak bisa bekerja dengan inisiatif sendiri harus menunggu intruksi pimpinan dan masih ada personel tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai *job description*. Diperkuat dengan hasil wawancara Wakil Kepala Biro Logistik Polda Sumbar dan Kasi Biro Logistik Polda Sumbar, dimana masalah yang banyak terlihat adalah tidak semua personel menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja personel adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas mana kala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai ketika mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Simanjuntak, 2017). Hasil penelitian Aisyah et al. (2017) hasil penelitian menyatakan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja personel.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 personel Biro Logistik Polda Sumbar tanggal 29 Desember 2025 ditemukan bahwa permasalahan berkenaan kualitas sumber daya manusia personel Biro Logistik Polda Sumatera Barat. Indikasi rendahnya kualitas sumber daya manusia Kepala Biro Logistik Polda Sumbar pada tanggal 29 Desember 2025 terlihat dari masih ada terdapat personel yang tidak memiliki kesehatan jasmani dan rohani seperti mata minus, pendengaran kurang tajam dan lainnya. Masalah lain seperti posisi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hasil wawancara dengan beberapa personel pada Biro Logistik Polda Sumatera Barat ditemukan :

Tabel 3. Permasalahan Kualitas Sumber Daya Manusia

Indikator Kinerja Utama	
1	Ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan atau keahlian personel dengan tuntutan tugas logistik yang semakin kompleks
2	Masih terbatasnya pelatihan teknis dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan
3	Adaptasi terhadap sistem dan teknologi logistik modern belum merata di kalangan personel

Sumber : Biro Logistik Polda Sumbar, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan permasalahan berkenaan kualitas sumber daya manusia adalah : (1) Ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan atau keahlian personel dengan tuntutan tugas logistik yang semakin kompleks. (2) Masih terbatasnya pelatihan teknis dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dan (3) adaptasi terhadap sistem dan teknologi logistik modern belum merata di kalangan personel. Hal tersebut

berdampak pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas, khususnya dalam pengelolaan administrasi dan distribusi logistik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja personel adalah Gaya kepemimpinan transformasional (Aljabar, 2020:27). Gaya kepemimpinan transformasional yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2020). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai pada personel pada Biro Logistik Polda Sumatera Barat masih rendah hal ini terlihat dari hasil wawancara langsung yang peneliti lakukan dengan Salah satu personel personel pada Biro Logistik Polda Sumatera Barat ditemukan masih rendahnya kebutuhan berprestasi pegawai hal ini terlihat dari rendahnya persaingan antara sesama pegawai, masih rendahnya kebutuhan akan kekuasaan hal ini terlihat dari rendahnya keinginan pegawai akan kekuasaan pada institusi, rendahnya kebutuhan pegawai dalam berafiliasi hal ini terlihat dari rendahnya keinginan pegawai dalam membina hubungan sosial dengan orang lain. Indikasi lain rendahnya motivasi kerja adalah : (1) Sebagian personel menunjukkan motivasi kerja yang fluktuatif, tercermin dari kedisiplinan dan inisiatif kerja yang belum konsisten. (2) Persepsi terhadap sistem penilaian kinerja dan promosi jabatan belum sepenuhnya dianggap adil dan transparan dan (3) Beban kerja yang tinggi tidak selalu diimbangi dengan penghargaan dan pengakuan yang memadai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Biro Logistikpolda Sumatera Barat”**.

2. Tinjauan Pustaka

a. Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang personel dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (Khaeruman et al., 2021:7). Indikator kinerja : (1) Kualitas, (2) Kuantitas dan (3) Kerjasama (Khaeruman et al., 2021 :17).

b. kualitas Sumber Daya Manusia

Prasetya (2017) mengemukakan bahwa Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif– generatif – inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya. Indikator : (1) Kualitas Fisik Kualitas fisik, (2) Kualitas non fisik (Prasetya, 2017).

c. Gaya Kepemimpinan

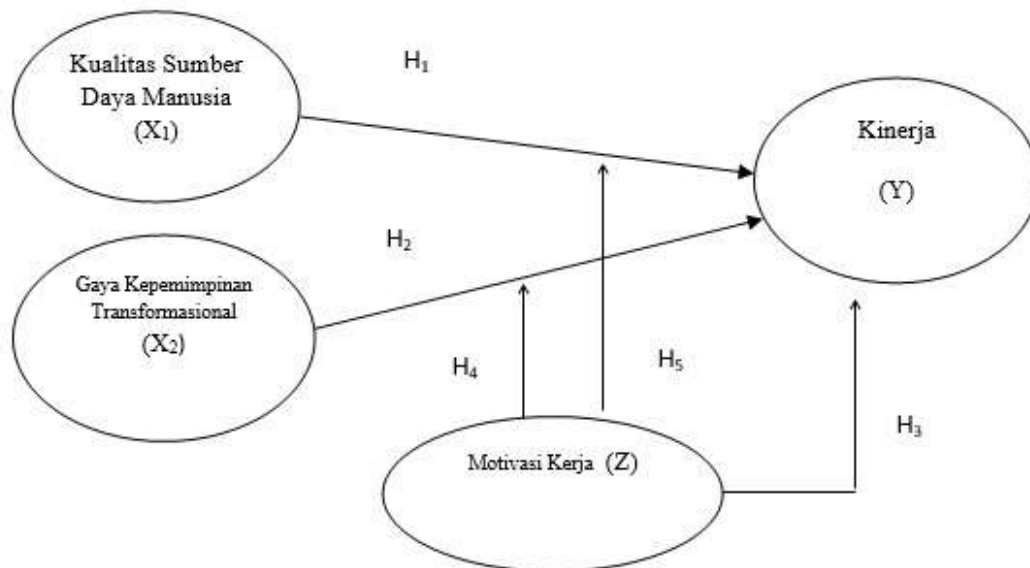
Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain (Kartono Kartini, 2018). Indikator : (1) Mempengaruhi bawahan, (2) Memotivasi Bawahan, (3) Pengarahan terhadap bawahan dan (4) Membimbing bawahan (Kartono Kartini, 2018).

d. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator : (1) Kebutuhan akan Pencapaian (*Need for Achievement*), (2) Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*), (3) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need For Affiliation*) (Hasibuan, 2020:199)

Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa kajian pustaka maka dapat disusun kerangka konseptual memudahkan pemahaman sebagai berikut:



Hipotesis

- Diduga bahwa kualitas SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel.
- Diduga bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel
- Diduga bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel
- Diduga bahwa kualitas SDM, berpengaruh terhadap kinerja personel melalui motivasi kerja
- Diduga bahwa gaya kepemimpinan transformasional, berpengaruh terhadap kinerja personel melalui motivasi kerja

3. Metode Penelitian

Penelitian ini didisain dengan metodologi kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Biro Logistik Polda Sumatera Barat sebanyak 120 orang, Sampel dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu 120 orang. Metode analisis menggunakan analisis moderasi menggunakan PLS.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Deskriptif

- Skor rata-rata variabel variabel kualitas sumber daya manusia personel Biro Logistik Polda Sumatera Barat dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 60,56%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia personel Biro Logistik polda Sumatera Barat dalam kategori Cukup Baik. Artinya, petugas sudah cukup mendapatkan diklat.
- Skor rata-rata variabel variabel gaya kepemimpinan transformasional pada Biro Logistik Polda Sumatera Barat, dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 60,50%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional pada Biro Logistik Polda

Sumatera Barat dalam kategori Cukup Baik. Artinya, pimpinan sudah cukup baik dalam mengarahkan bawahan.

- c. Skor rata-rata variabel variabel motivasi kerja personel Biro Logistik Polda Sumatera Barat, dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 59,81%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja personel Biro Logistik Polda Sumatera Barat dalam kategori Cukup Baik.
- d. Skor rata-rata variabel variabel kinerja personel Biro Logistik Polda Sumatera Barat, dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 61,13%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja personel Biro Logistik Polda Sumatera Barat dalam kategori Cukup Baik.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS, dengan metode analisis moderasi .

Analisis Outer Model

- a. Hasil uji *Convergent Validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan sembilan pernyataan, maka diperoleh sebanyak 9 pernyataan dari variabel kinerja yang akan diikuti sertakan dalam pengujian lebih lanjut.
- b. Hasil uji *Convergent Validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan enam pernyataan, maka diperoleh sebanyak 6 pernyataan dari variabel kualitas sumber daya manusia yang akan diikuti sertakan dalam pengujian lebih lanjut.
- c. Hasil uji *Convergent Validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan 12 pernyataan, maka diperoleh sebanyak 12 pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional yang akan diikuti sertakan dalam pengujian lebih lanjut.
- d. Hasil uji *Convergent Validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan 9 pernyataan, maka diperoleh sebanyak 9 pernyataan dari variabel motivasi kerja yang akan diikuti sertakan dalam pengujian lebih lanjut.

Uji Diskriminan Validity

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* menggunakan nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*, diketahui bahwa seluruh nilai HTMT antar variabel dalam penelitian ini berada di bawah batas ketentuan yaitu $< 0,90$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian telah memenuhi kriteria *discriminant validity*, sehingga masing-masing variabel memiliki validitas diskriminan yang baik dan mampu membedakan satu konstruk dengan konstruk lainnya.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4. Hasil *Average Variance Extracted*

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.950	> 0,5	Valid
Kinerja	0.949	> 0,5	Valid
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.956	> 0,5	Valid
Motivasi Kerja	0.954	> 0,5	Valid

Sumber: SmartPLS (2026)

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid karena menghasilkan nilai AVE > 0,5.

Uji Reliabilitas dan Validitas
Reliabilitas

seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel karena menghasilkan nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Disimpulkan bahwa data telah lolos uji reliabilitas maka data dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Composite Reliability

Nilai *Composit Realibility* semua variabel memiliki nilai *Composit Realibility* > 0,7, sehingga data reliable dan dapat dilakukan pengujian olah data selanjutnya.

Koefisien determinasi (R²)

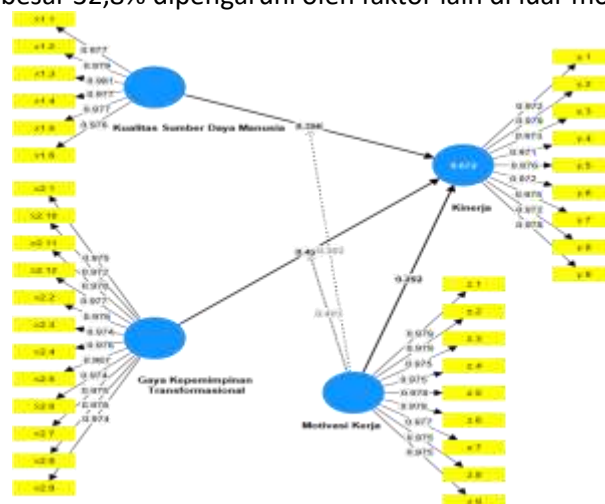
R-Square digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Secara umum nilai R² adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah (Hair, 2006). Hasil koefisien determinasi R² dari model dapat dilihat pada tabel 4.16, berikut:

Tabel 5. Hasil Nilai R-Square

Variabel	R Square
Kinerja	0.672

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (*r square*) yang dihasilkan oleh konstruk penelitian ditemukan hasil analisis *R-Square* pada Tabel 4.17, diperoleh nilai *R-Square* variabel Kinerja sebesar 0,672. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 67,2% variasi pada variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang terdapat dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.



Gambar 2. PLS Algorithm

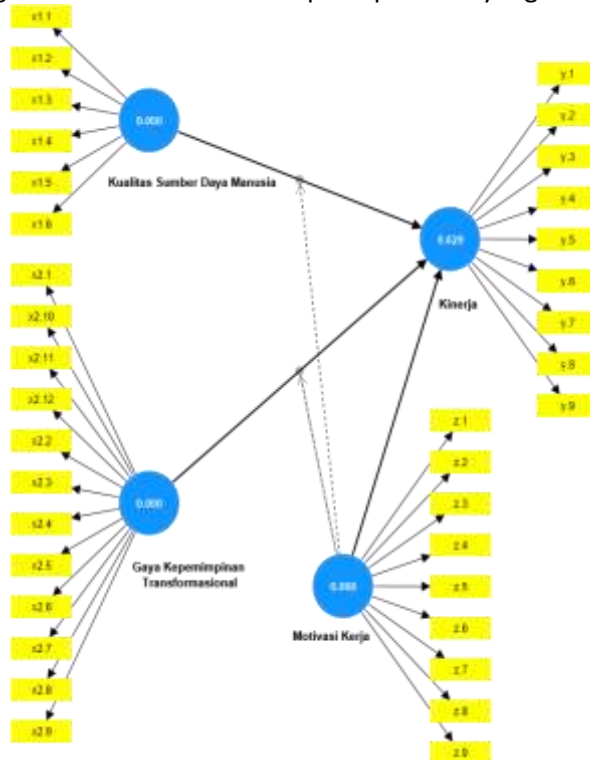
Nilai Relevansi Prediktif

Tabel 6.H asil Relevansi Prediktif (Q²)

Variabel Dependenden	Q Square
Kinerja	0.629

Sumber: SmartPLS

Hasil pengujian relevansi prediktif (Q-Square) pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel kualitas SDM memiliki nilai Q² sebesar 0,629, di mana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0 (Q² > 0), sehingga model memiliki kemampuan prediktif yang baik.



Gambar 3. Hasil Relevansi Prediktif

Hasil Uji Hipotesis

Uji Signifikansi

Hasil Hipotesis dengan Uji sig dan Uji T

Tabel 7. Hasil Kalkulasi Bootstrapping

Kode	Hipotesis	<i>Original</i>	T	P values	Kesimpulan
		<i>Sample</i>	<i>statistics</i>		
H1	Kualitas Sumber Daya Manusia -> Kinerja	0.143	7.555 >1,96	0.000 <0,05	Diterima
H2	Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja	0.228	8.121 >1,96	0.000 <0,05	Diterima
H3	Motivasi Kerja -> Kinerja	0.213	5.280 >1,96	0.000 <0,05	Diterima
H4	Motivasi Kerja x Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja	0.648	8.385 >1,96	0.000 <0,05	Diterima

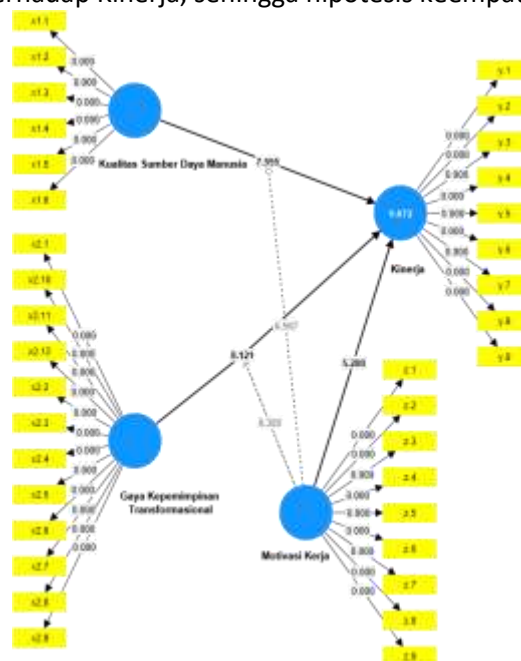
H5	Motivasi Kerja x Kualitas Sumber Daya Manusia -> Kinerja	0.162	6.567	0.000	Diterima
			>1,96	<0,05	

Sumber: SmartPLS

Uji Signifikansi

Maka hasil dari Tabel 8, antara lain :

- Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistics sebesar 7,555 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien sebesar 0,143. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis kedua (H1) diterima.
- Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistics sebesar 8,121 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien sebesar 0,228. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis pertama (H2) diterima
- Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistics sebesar 5,280 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien sebesar 0,213. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.
- Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistics sebesar 6,567 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien sebesar 0,162. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja, sehingga hipotesis kelima (H4) diterima.
- Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistics sebesar 8,385 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien sebesar 0,648. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja, sehingga hipotesis keempat (H5) diterima.



Gambar 4. Hasil Botstraping

Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistics sebesar 7,555 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien sebesar 0,143. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis kedua (H1) diterima.

Menurut Pasalong (2017) kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi, pengetahuan, ketrampilan dan moral yang tinggi. Apabila personel tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada instansi. Prasetya (2017), mengatakan bahwa ada hubungan positif antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja personel. Personel yang memiliki kualitas sumber daya manusia tinggi, maka akan cenderung meningkatkan kinerja personel melalui bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kualitas sumber daya manusia yang baik, memiliki perilaku baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel dan dapat berhubungan baik antara personel satu dengan lainnya maka akan meningkatkan kinerja personel.

Penelitian Imelda (2022) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja personel. Penelitian lain oleh Atika & Mafra (2020) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja personel.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistics sebesar 8,121 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien sebesar 0,228. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis pertama (H2) diterima.

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk tercapainya suatu tujuan, tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan cara yang khusus didalam diri setiap personel untuk meningkatkan kinerja supaya sampai tujuan yang diinginkan oleh instansi. Jika personel kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi instansi dapat memperoleh hasil baik. Instansi harus berupaya bagaimana agar personel bisa bekerja dengan prestasi yang membangun instansi. Untuk memengaruhi sikap dan perilaku personel yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja personel supaya dapat mendorong personel mau bekerja dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018: 1), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Penelitian lain oleh Nisyak, (2018: 1–21) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Personel (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya).

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistics sebesar 5,280 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien sebesar 0,213. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu, karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga

individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak (Anggoro, 2023). Kesuksesan dalam mencapai target perusahaan tidak terhindar dari manajemen yang berdaya guna dan berhasil terhadap sumber daya manusia.

Namun, faktor motivasi kerja mengandung pengaruh yang cukup signifikan pada kinerja karyawan. Lastriani (2024) menjelaskan bahwa motivasi ialah suatu faktor yang memacu antusiasme kerja seseorang untuk bekerja dengan semangat dan efektif serta mengintegrasikan segala kemampuan yang dimilikinya, menjadi salah satu peran krusial dalam peningkatan sikap dan perilaku karyawan (Rahmawati & Sultoni, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh (Irawan et al., 2024), Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja sementara, antara lain kepastian pekerjaan, hubungan dengan tim dan manajemen, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, kompensasi dan penghargaan.

4. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistics sebesar 6,567 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien sebesar 0,162. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja, sehingga hipotesis kelima (H4) diterima.

Kualitas SDM yang baik (pengetahuan, kemampuan, keterampilan) sangat memengaruhi kinerja, tetapi peran utamanya seringkali dimediasi oleh motivasi kerja; SDM berkualitas tinggi akan lebih termotivasi (dipengaruhi faktor internal/eksternal seperti pelatihan, kesejahteraan) dan motivasi ini mendorong semangat kerja untuk mencapai kinerja maksimal, menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah jembatan penting antara kualitas SDM dan hasil kinerja yang optimal.

Penelitian mengenai (Mu'ah, 2023), Hasil pengujian intervensi menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memberikan peran intervensi pada kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Lamongan.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistics sebesar 8,385 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien sebesar 0,648. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja, sehingga hipotesis keempat (H5) diterima.

Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yakni gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja. Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama. Sedangkan pemimpin adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama.

Penelitian Pradipto (2019: 1–15), hasil penelitian ditemukan Motivasi Kerja mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018: 1), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Penelitian lain oleh Nisyak, (2018: 1–21) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya).

5. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

1. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistics sebesar 7,555 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien sebesar 0,143. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistics sebesar 8,121 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien sebesar 0,228. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
3. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistics sebesar 5,280 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien sebesar 0,213. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
4. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistics sebesar 6,567 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien sebesar 0,162. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja.
5. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistics sebesar 8,385 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien sebesar 0,648. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja.

B. Saran

1. Kepada pimpinan Biro Logistik Polda Sumatera Barat untuk lebih mengoptimalkan dan menjaga keberlanjutan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penyusunan program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur, berkelanjutan, serta berbasis kompetensi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi bidang logistik seperti pelatihan manajemen pergudangan.
2. Kepada pimpinan untuk terus mempertahankan dan mengembangkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional melalui peningkatan empat dimensi utama yaitu *idealized influence* dengan menjadi teladan yang berintegritas, konsisten, dan memiliki visi yang jelas sehingga dapat membangun kepercayaan dan rasa hormat dari bawahan.
3. Disarankan kepada pimpinan organisasi untuk secara serius dan berkelanjutan melakukan upaya-upaya strategis dalam meningkatkan motivasi kerja personel melalui pemenuhan kebutuhan berjenjang.

Daftar Pustaka

- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. Yogyakarta.
- Anggoro, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi. Sumbar.
- Asril. (2021). *Tingkat Kesegaran Jasmani Siswa Ekstrakurikuler Pencak*. PT Damar Mulia Pustaka. Jakarta. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18>
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- Gusril. (2008). *Model Pembelajaran Motorik pada Siswa Sekolah Dasar*. UNP Press. Padang.
- Hasibuan. (2020). *Sumber Daya Manusia* (Cetakan 24). PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Imelda, S. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., Besar, S., Pascasarjana, P., Agribinis, M., Samawa, U.,

- Besar, S., Samawa, U., Besar, S., Info, A., & History, A. (2024). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 280–286.
- Kartono Kartini. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Lastriani. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Takaza. Jakarta.
- Mu'ah. (2023). Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 2, Juni 2023, 6(2)*, 1621–1635.
- Pasalong Harbani. (2017). *Manajemen Perubahan*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Prasetya, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rahmita, A. dan G. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Project Based Learning Dan Problem Based Learning Dengan Self Confidence Terhadap Hasil Belajar Atletik Lari Jarak Pendek. *Gelandang Olahraga: Jurnal Pendidikan Jasmani Dan Olahraga Volume 7, Nomor 1, Juli – Desember 2023, 7*.
- Simanjuntak. (2022). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. terjemahan Shobaruddin. Kencana. Jakarta.