



Pengaruh Leadership Coaching dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediator pada Satuan Kerja Pelayanan Markas Polda Jambi

Lamhot Hutapea¹, Edward Edward², Besse Wediawati³

¹Alumni Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, email: lamhohtutapea75@gmail.com

²Dosen Prodi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Jambi, Indonesia.

³Dosen Prodi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Jambi, Indonesia.

Corresponding Author: Lamhot Hutapea¹

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Leadership Coaching* dan motivasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai mediator pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi. Alat Analisis yang digunakan adalah analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja, *Leadership Coaching*, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi berada pada kategori baik. *Leadership Coaching* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi. *Leadership Coaching* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi. *Leadership Coaching* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator.

Kata Kunci: *Leadership Coaching*, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Satuan Kerja Pelayanan Markas Polda Jambi merupakan unsur pelayanan yang berada di bawah Kapolda. Yanma bertugas menyelenggarakan pelayanan markas antara lain pelayanan angkutan, perumahan, pengawalan protokoler, penjagaan markas, dan urusan dalam di lingkungan Polda Jambi, dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari berada di bawah kendali Wakapolda.

Satker Yanma Polda Jambi saat ini menghadapi tantangan tugas yang semakin kompleks seiring dengan adanya perubahan dan arah kebijakan pimpinan Polri baik yang menyangkut masalah teknis dan aturan baru dalam organisasi untuk menjalankan tugas pokoknya dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat, selaras dengan program prioritas Kapolri yang disebut “Presisi” yakni Prediktif, Responsibilitas, Transparansi berkeadilan dengan 16 program prioritas.

Dengan pendekatan Konsep Presisi ini diharapkan bisa membuat pelayanan lebih terintegrasi, modern, mudah, dan cepat. Seiring dengan perkembangan masyarakat modern saat ini, dimana arus informasi melalui teknik digitalisasi yang begitu mudah diakses oleh masyarakat sehingga dapat mempengaruhi terjadinya perubahan yang mendasar terhadap lingkungan organisasi, sebab masyarakat dengan mudah dapat melakukan kontrol dan mengawasi kinerja Polri dan menuntut peningkatan pelayanan.

Salah satu tujuan presisi adalah menjadikan sumber daya manusia (SDM) Polri yang unggul di era police 4.0, hal ini merupakan peranan yang sangat penting dalam melakukan perubahan terhadap metode dan sistem organisasi sehingga diperlukan kemampuan seorang pemimpin dalam menata kelembagaan di setiap tingkatan organisasi terutama dalam mengelola sumber daya manusia agar para personil Polri khususnya Satker Yanma dapat memiliki produktivitas kinerja yang baik sesuai arah dan kebijakan pimpinan untuk dapat mencapai tujuan organisasi yaitu Polri yang Presisi.

Pengelolaan sumber daya manusia memegang peran penting dalam manajemen. Hal ini terjadi karena fungsi sumber daya manusia merupakan fungsi yang penting karena memegang aktivitas organisasi, menurut para peneliti, asset sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena asset-aset manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kompleksitas social. Menurut Wardhana (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjelaskan bagaimana secara positif dan ekonomis sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Setiap organisasi akan menemukan permasalahan dalam menjalankan organisasinya untuk mencapai keberhasilan sesuai arah dan tujuan yang telah digariskan organisasi baik secara internal maupun eksternal dan masalah tersebut harus dihadapi dan di siasati serta dicari solusinya, hal ini tentu saja menjadi tantangan tersendiri bagi pimpinan terutama dalam hal yang berhubungan dengan penggunaan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Leadership coaching untuk pemimpin perubahan akan mengarahkan pengembangan pribadi dan profesional, meningkatkan produktivitas, kinerja, motivasi dan membantu menciptakan keseimbangan kehidupan dan kerja, dikembangkan oleh Heifetz (2009).

Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh para ahli mengatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi yaitu Jika motivasi intrinsik yang ada di dalam pegawai tinggi (Caillier, 2014) dan komitmen kerja tinggi (Yang, 2012) maka akan dapat mendorong keinginan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal (Moynihan, *et al* 2012), dimana keinginan tersebut dapat menimbulkan daya ungkit pegawai sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan Pasal 2 pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia mengatakan bahwa Pengukuran Tata Kelola Polri salah satunya bertujuan untuk menilai kinerja pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Polri. Kinerja pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Polri tersebut dapat dilihat dari capaian rencana aksi dengan indicator sebagai berikut :

- a. Prosentase jumlah perawatan peralatan dan perlengkapan Kantor dengan target 21%
- b. Jumlah kegiatan pengamanan Mako Polda Jambi
- c. Persentase luas perawatan gedung kantor dan halaman kantor

Tabel 1
Evaluasi Capaian Kinerja Polri Satker Yanma Polda Jambi.

No.	Tahun	Jumlah Personil (Orang)		Sasaran strategis (%)	
		Dsp	Riil	Target	Realisasi
1	2018	115	52	100%	87,13%
2	2019	115	56	100%	87,98%
3	2020	115	64	100%	85,03%
4	2021	115	70	100%	86,26%
Rata-Rata				100%	86,60 %

Sumber: Satker Yanma Polda Jambi, 2021

Dari tabel 1 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja Satuan kerja Yanma Polda Jambi terlihat stagnan dan belum memenuhi target berdasarkan capaian kinerja, Menurunnya kinerja personil/karyawan dapat disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang dilakukan atasan dalam memberikan suatu penyelesaian masalah atau solusi yang ada di suatu organisasi hal tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2018).

Adapun sebagai dasar tolak ukur dari penilaian kinerja Satuan Yanma Polda Jambi diatur dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pasal 2 yaitu: Pengukuran Tata Kelola Polri bertujuan untuk:

- Menilai kinerja pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Polri.
- Mengetahui profil dan kinerja Satker dan/atau satfung di lingkungan Polri, dan
- Perbaiki organisasi Polri di bidang pembinaan dan operasional.

Capaian kinerja Satuan Yanma Polda Jambi dinilai dari keberhasilan rencana aksi yang telah ditetapkan sesuai dengan job discription dan sasaran strategis berupa Terwujudnya penyelenggaraan kegiatan Markas dan perkantoran yang terintegrasdi serta terciptanya rasa aman dan nyaman di lingkungan Polda Jambi dengan indikator kinerja sebagai berikut :

- Presentase jumlah perawatan peralatan dan perlengkapan Kantor .
- Jumlah kegiatan pengamanan Mako Polda Jambi.
- Persentase luas perawatan gedung kantor dan halaman kantor.

Menurunnya kinerja personil/karyawan dan terjadinya pelanggaran dapat disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang dilakukan atasan dalam memberikan suatu penyelesaian masalah atau solusi yang ada di suatu organisasi hal tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2018).

Hal ini juga merujuk pada siklus dalam manajemen kinerja dimana coaching merupakan suatu komponen dalam menjalankan roda organisasi sebagai langkah dalam pengembangan SDM, dan dilakukan sebelum proses penilaian kinerja University of California, (2015), sehingga coaching menjadi suatu acuan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Proses leadership coaching berfokus pada pengembangan bawahan dimana pimpinan/manajer menilai mereka (anak buahnya) sebagai pribadi yang memiliki potensi besar untuk dapat berkembang dan mencapai hasil terbaik dengan menerapkan pola Coaching melalui leadership coaching diharapkan mampu memberikan motivasi agar personil memiliki komitmen organisasi dan kinerja yang baik demi tercapainya visi dan misi serta kebijakan Kapolri dalam program Presisi.

Menurut Wilson dalam Pratama (2019) coaching adalah proses dimana seorang Karyawan mendapatkan solusi untuk melakukan sesuatu yang menurutnya pantas dalam melaksanakan tindakan yang dilakukan. Coaching dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan seseorang karyawan dari sebelumnya.

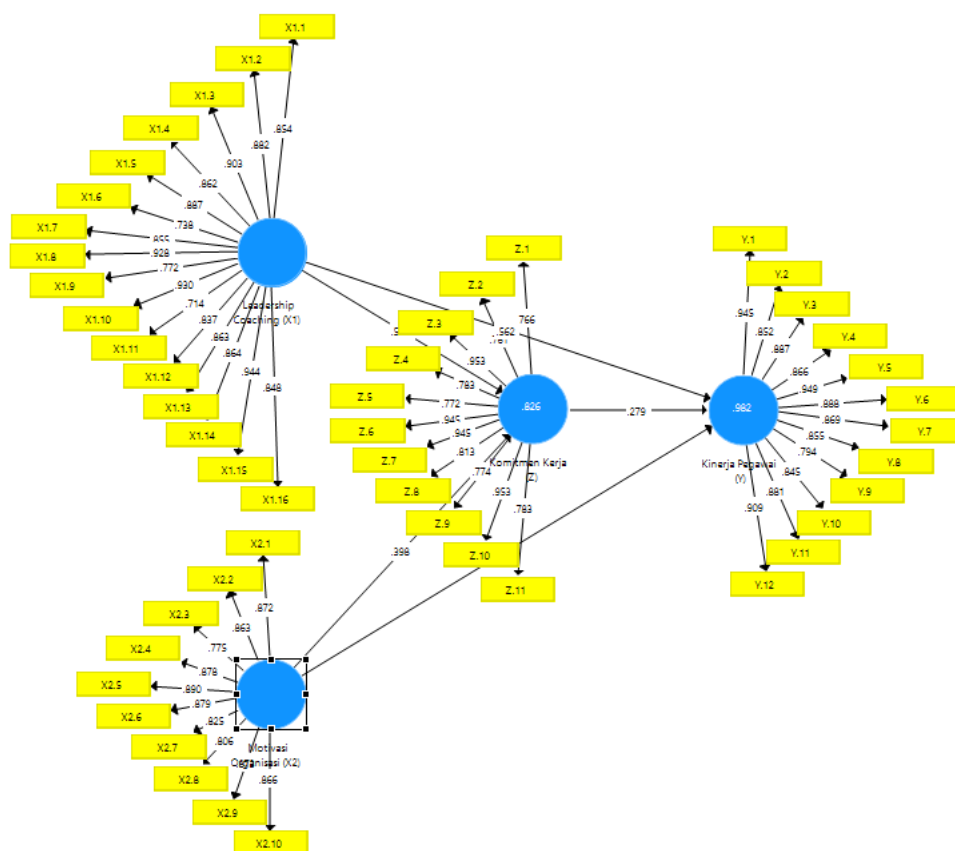
METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan metode verifikatif yaitu metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Teknik analisis yang digunakan peneliti dalam hal ini adalah Partial Least Squares (PLS), menurut Abdillah dan Abdillah & Jogyanto (2009) PLS (Partial Least Square) adalah analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Lebih lanjut, Ghazali and Latan (2015) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perancangan model pengukuran dalam PLS sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif. Model reflektif secara matematis menempatkan indikator sebagai sub-variabel yang dipengaruhi oleh variabel laten, sehingga indikator-indikator tersebut bisa dikatakan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sama yaitu variabel latennya. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model reflektif. Hasil perhitungan model awal penelitian dengan, menggunakan software SmartPLS 3 terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1
Hasil Perhitungan Model Awal Penelitian

Pengujian loading factors dilakukan untuk membuktikan suatu indikator pada suatu konstruk akan mempunyai loading factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator dianggap telah reliabel karena memiliki nilai outer loading diatas 0,70.

Berikutnya kita lanjut pada ukuran lain untuk menetapkan validitas konvergen pada level konstruk adalah average variance extracted (AVE). Ketentuan dalam model pengukuran (outer model) bahwa AVE dianggap telah memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE lebih besar dari 0.70. hasil nilai AVE yaitu sebagai berikut:

Tabel 2
Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Leadership Coaching (X1)	.735	Valid
Motivasi Kerja (X2)	.728	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	.773	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	.714	Valid

Sumber: Smart PLS 3 (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai AVE diatas menunjukkan nilai >0,5 dimana nilai AVE masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa konstruk telah memenuhi uji validitas pada tahapan konvergen.

Tabel 3
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
X ₁	0,978
X ₂	0,964
Y	0,976
Z	0,964

Sumber: Smart PLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel 3 Hasil uji composite reliability dan Cronbach alpa menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,70.

Pengujian dan pengevaluasian inner model dilakukan untuk hipotesis atas pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dilakukan dengan melakukan perbandingan antara hasil nilai p value dari koefisien jalur (path coefficient) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Pengujian dapat dikatakan sangat signifikan apabila p value lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($p \text{ value} \leq 0,05$) atau menggunakan nilai t tabel yaitu 1.96 dengan kriteria menolak dan menerima hipotesis yaitu jika t-statistik > t hitung maka hipotesa ditolak, dan jika t-statistik < t hitung maka hipotesa diterima.

Pengujian model struktural dalam analisis SEM-PLS menggunakan SmartPLS.3 yaitu koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel terikat. Hair et.al. (2020) mengungkapkan bahwa koefisien determinasi adalah ukuran kemampuan gabungan variabel laten eksogen memprediksi konstruk variabel endogen, artinya, koefisien mewakili jumlah varians dalam konstruksi endogen yang dijelaskan oleh semua konstruksi eksogen yang terkait dengannya. Nilai R^2 berkisar dari 0 hingga 1, dengan level yang lebih tinggi menunjukkan level akurasi prediksi yang lebih tinggi seperti halnya regresi berganda, koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R^2) digunakan sebagai kriteria untuk menghindari bias terhadap model

yang kompleks. Kriteria ini dimodifikasi sesuai dengan jumlah konstruksi variabel eksogen (Hair et.al., 2017).

Tabel 4
Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Y	0,982
Z	0,826

Sumber: Smart PLS 3 (2023)

Tabel 4 menunjukkan hasil untuk nilai R-square sebesar 98,2 persen variabel Y dan Z sebesar 82,6 persen. Hal ini menunjukkan pengaruh leadership coaching dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai termasuk kategori kuat. Sedangkan pengaruh leadership coaching dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi juga termasuk kategori kuat.

Tabel 5
Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Leadership Coaching (X1) -> Komitmen organisasi (Z)	.521	.523	.230	2.266	.024
Motivasi Kerja (X2) -> Komitmen organisasi (Z)	.398	.398	.238	1.674	.095
Leadership Coaching (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	.562	.556	.103	5.483	.000
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	.175	.179	.096	1.823	.069
Komitmen organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	.279	.281	.052	5.335	.000
Leadership Coaching (X1) -> Komitmen organisasi (Z)	.145	.145	.067	2.151	.032
Motivasi Kerja (X2) -> Komitmen organisasi (Z)	.111	.114	.076	1.454	.147

Sumber: Smart PLS 3 (2023)

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode Bootstraping terhadap sampel. Pengujian dengan bootstraping juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Leadership Coaching terhadap Komitmen organisasi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Leadership Coaching dengan komitmen organisasi menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,521. Nilai P Values nya adalah 0,024 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Leadership Coaching berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,398. Nilai P Values nya

adalah 0,095 lebih besar dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji Hipotesis Pengaruh *Leadership Coaching* terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel *Leadership Coaching* dengan Kinerja Pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,562. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel *Leadership Coaching* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,175. Nilai P Values nya adalah 0,069 lebih besar dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel komitmen organisasi dengan Kinerja Pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,279. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Pengaruh *Leadership Coaching* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediator

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel *Leadership Coaching* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,145 dengan Nilai P Values nya adalah 0,032 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa *Leadership Coaching* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator.

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediator

Kemudian Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,111 dengan Nilai P Values nya adalah 0,147 lebih besar dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator.

Pembahasan

Gambaran *Leadership Coaching*, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi

Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa *leadership coaching* menunjukkan bahwa rata-rata skor *leadership coaching* yaitu 164 pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi memiliki jiwa *leadership coaching* yang baik. Selanjutnya motivasi kerja menunjukkan bahwa rata-rata skor motivasi kerja yaitu 165 pada kategori baik. Artinya pegawai pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi memiliki motivasi yang baik atau motivasi yang tinggi. Selanjutnya komitmen organisasi menunjukkan bahwa rata-rata skor komitmen organisasi yaitu 168 pada kategori baik. Artinya pegawai pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi memiliki komitmen

organisasi yang baik sehingga kinerja pegawai menunjukkan bahwa rata-rata skor sebesar 152 dengan kategori baik. Artinya kinerja pegawai pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi berada pada kategori baik.

Pengaruh *Leadership Coaching* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel *Leadership Coaching* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sependapat dengan Mowday et al. (1982), yang memprediksi hubungan positif antara *leaders coaching* dan komitmen tim. Artinya, perilaku *leaders coaching* yang efektif (misalnya, memberikan umpan balik kinerja, mengkomunikasikan dan menetapkan harapan yang jelas, menciptakan dan mempromosikan lingkungan belajar yang mendukung, dan menyediakan sumber daya) kemungkinan besar untuk menginspirasi komitmen dosen terhadap tim, unit, atau departemen mereka. Kemudian hasil penelitian Novitasari et al., (2021) mengatakan terdapat hubungan antara *leaders coaching* dan komitmen organisasi secara signifikan.

Berpengaruhnya *Leadership Coaching* terhadap komitmen organisasi dikarenakan pemimpin berpikir jangka panjang dalam mengambil keputusan, pemimpin membangun staf yang kompeten, pemimpin selalu fokus pada pekerjaannya, pemimpin mengetahui kelebihan dan kekurangannya, pemimpin juga dapat melakukan pekerjaannya dengan mandiri, pemimpin mampu mengevaluasi dirinya, pemimpin pernah mencapai target kinerja yang ditetapkan, pemimpin dapat memberikan semangat kerja kepada bawahannya, pemimpin tidak berprasangka buruk terhadap sosial, histori, kultur dan religisu bawahannya, pemimpin bertanggung jawab penuh atas keputusan yang diambilnya, pemimpin membuat lingkungan kerja yang produktif, pemimpin membuat suasana kerja yang menyenangkan, pemimpin memberi dorongan dan motivasi kepada pegawai, pemimpin mampu membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki bawahannya, pemimpin memiliki komunikasi yang efektif dengan bawahannya dan pemimpin saling percaya dengan bawahannya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Tidak berpengaruhnya motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang tidak setuju dengan pernyataan penghasilan yang diterima dari instansi ini sudah sangat memuaskan, fasilitas yang ada dapat menunjang kebutuhan kerja, jaminan kesehatan yang diberikan instansi cukup baik, instansi memberikan jenjang karir bagi pegawai, hubungan antara pemimpin dan pegawai terjalin dengan baik, hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, selama ini instansi menghargai hasil kerja yang telah dilaksanakan, pegawai merasa dihormati oleh atasan dan rekan kerja, pegawai mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki dan pegawai dapat mengembangkan dirinya.

Tidak berpengaruhnya motivasi kerja terhadap komitmen organisasi juga dikarenakan tujuan memotivasi karyawan untuk menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Menurut Yandi (2022) Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi. Proses terjadinya komitmen tentu saja membutuhkan waktu yang lama, dan ada banyak faktor yang mempengaruhi, contohnya

motivasi. Namun dalam penelitian ini motivasi pegawai yang digunakan adalah penghasilan, fasilitas dan penghargaan. Sedangkan motivasi yang dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan komitmennya adalah motivasi dalam bentuk dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi.

Pengaruh *Leadership Coaching* terhadap kinerja pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Leadership Coaching* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya *Leadership Coaching* terhadap kinerja pegawai dikarenakan pemimpin berpikir jangka panjang dalam mengambil keputusan, pemimpin membangun staf yang kompeten, pemimpin selalu fokus pada pekerjaannya, pemimpin mengetahui kelebihan dan kekurangannya, pemimpin juga dapat melakukan pekerjaannya dengan mandiri, pemimpin mampu mengevaluasi dirinya, pemimpin pernah mencapai target kinerja yang ditetapkan, pemimpin dapat memberikan semangat kerja kepada bawahannya, pemimpin tidak berprasangka buruk terhadap sosial, histori, kultur dan religisu bawahannya, pemimpin bertanggung jawab penuh atas keputusan yang diambilnya, pemimpin membuat lingkungan kerja yang produktif, pemimpin membuat suasana kerja yang menyenangkan, pemimpin memberi dorongan dan motivasi kepada pegawai, pemimpin mampu membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki bawahannya, pemimpin memiliki komunikasi yang efektif dengan bawahannya dan pemimpin saling percaya dengan bawahannya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Tidak berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang tidak setuju dengan pernyataan penghasilan yang diterima dari instansi ini sudah sangat memuaskan, fasilitas yang ada dapat menunjang kebutuhan kerja, jaminan kesehatan yang diberikan instansi cukup baik, instansi memberikan jenjang karir bagi pegawai, hubungan antara pemimpin dan pegawai terjalin dengan baik, hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, selama ini instansi menghargai hasil kerja yang telah dilaksanakan, pegawai merasa dihormati oleh atasan dan rekan kerja, pegawai mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki dan pegawai dapat mengembangkan dirinya.

Tidak berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai juga dikarenakan dimensi motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu dari teori Maslow ternyata tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini dikarenakan dominan responden dalam penelitian ini adalah Pendidikan SMA. Selain itu didominasi oleh responden yang memiliki pangkat rendah karena banyak polisi berusia muda, sehingga indikator motivasi seperti penghasilan, fasilitas dan penghargaan yang didapat responden belum memuaskan bagi responden sehingga motivasi tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil kajian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Havidz & Yandi (2020) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki peranan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berpengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan Pegawai ingin berkarir di instansi ini,

pegawai memiliki rasa percaya terhadap instansi ini, pegawai ingin mengabdikan diri di instansi ini dalam waktu yang lama, pegawai sangat menyukai pekerjaannya di instansi ini, pegawai ingin bertahan dalam waktu yang lama bekerja di instansi ini, pegawai bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi tugas dari instansinya, pegawai merasakan keterikatan pada pekerjaannya, pegawai merasa tidak nyaman jika meninggalkan pekerjaannya, pegawai tidak akan pindah ke instansi lain walaupun diberi tawaran jabatan yang lebih tinggi, pegawai merasa sangat bahagia bekerja di instansi ini dan pegawai bangga bekerja di instansi ini.

Pengaruh *Leadership Coaching* terhadap kinerja dan Komitmen Organisasi sebagai Mediator pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh *Leadership Coaching* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai mediator pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi. Berpengaruhnya *Leadership Coaching* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai mediator dikarenakan pemimpin berpikir jangka panjang dalam mengambil keputusan, pemimpin membangun staf yang kompeten, pemimpin selalu fokus pada pekerjaannya, pemimpin mengetahui kelebihan dan kekurangannya, pemimpin juga dapat melakukan pekerjaannya dengan mandiri, pemimpin mampu mengevaluasi dirinya, pemimpin pernah mencapai target kinerja yang ditetapkan, pemimpin dapat memberikan semangat kerja kepada bawahannya, pemimpin tidak berprasangka buruk terhadap sosial, histori, kultur dan religisu bawahannya, pemimpin bertanggung jawab penuh atas keputusan yang diambilnya, pemimpin membuat lingkungan kerja yang produktif, pemimpin membuat suasana kerja yang menyenangkan, pemimpin memberi dorongan dan motivasi kepada pegawai, pemimpin mampu membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki bawahannya, pemimpin memiliki komunikasi yang efektif dengan bawahannya, pemimpin saling percaya dengan bawahannya, Pegawai ingin berkarir di instansi ini, pegawai memiliki rasa percaya terhadap instansi ini, pegawai ingin mengabdikan diri di instansi ini dalam waktu yang lama, pegawai sangat menyukai pekerjaannya di instansi ini, pegawai ingin bertahan dalam waktu yang lama bekerja di instansi ini, pegawai bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi tugas dari instansinya, pegawai merasakan keterikatan pada pekerjaannya, pegawai merasa tidak nyaman jika meninggalkan pekerjaannya, pegawai tidak akan pindah ke instansi lain walaupun diberi tawaran jabatan yang lebih tinggi, pegawai merasa sangat bahagia bekerja di instansi ini dan pegawai bangga bekerja di instansi ini sehingga pegawai selalu menunjukkan semangat dan giat dalam bekerja, pegawai menunjukkan ketelitian dan mencurahkan segala kemampuan dalam bekerja, pegawai berusaha menyelesaikan target yang ditetapkan dalam bekerja, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi batas waktu yang ditetapkan, pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan kemandirian dan inisiatif tinggi, pegawai selalu berkretifitas positif dan bersemangat untuk hal-hal yang baru dalam setiap pekerjaan, pegawai dapat bekerja sama baik secara individual maupun secara tim dalam bekerja, pegawai memiliki respon yang baik terhadap rekan kerja dan dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja, pegawai memiliki etos kerja yang tinggi dan disiplin kerja, pegawai dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan mampu beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan kerja, pegawai memiliki pengetahuan dan memahami bidang tugas yang dikerjakannya dan pegawai memiliki ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja dan Komitmen Organisasi sebagai Mediator pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai mediator pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang tidak setuju dengan pernyataan penghasilan yang diterima dari instansi ini sudah sangat memuaskan, fasilitas yang ada dapat

menunjang kebutuhan kerja, jaminan kesehatan yang diberikan instansi cukup baik, instansi memberikan jenjang karir bagi pegawai, hubungan antara pemimpin dan pegawai terjalin dengan baik, hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, selama ini instansi menghargai hasil kerja yang telah dilaksanakan, pegawai merasa dihormati oleh atasan dan rekan kerja, pegawai mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki, pegawai dapat mengembangkan dirinya.

Tidak berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai juga dikarenakan dimensi motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu dari teori Maslow ternyata tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini dikarenakan dominan responden dalam penelitian ini adalah Pendidikan SMA. Selain itu didominasi oleh responden yang memiliki pangkat rendah karena banyak polisi berusia muda, sehingga indikator motivasi seperti penghasilan, fasilitas dan penghargaan yang didapat responden belum memuaskan bagi responden sehingga motivasi tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Motivasi kerja, *Leadership Coaching*, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi berada pada kategori baik. *Leadership Coaching* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi. *Leadership Coaching* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi. *Leadership Coaching* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator pada Satuan Yanma Kepolisian Daerah Jambi. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator.

BIBLIOGRAPHY

- Abdillah, W. and Jogiyanto. (2009). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Caillier, J.G. (2014). Toward a Better Understanding of the Relationship Between Transformational Leadership, Public Service Motivation, Mission Valence, and Employee Performance: A Preliminary Study. *Public Personnel Management*, 43(2), 218–239.
- Ghozali, I. and Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit, Universitas Diponegoro Semarang.
- Havidz, H. B. H., & Yandi, A. (2020). Determination Of Organizational Commitment: Perceived Organizational Support, Communication, And Leadership Styles (A Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 430-454.
- Heifetz, Ronald. (2009). 5Prinsip Kepemimpinan. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Kader Ali, N. N., & Tang, S. Y. (2016). Does Multiple Leadership Styles Mediated by Job Satisfaction Influence Better Business Performance? Perception of MNC Employees in Malaysia. *SHS Web of Conferences*, 23(2011), 02005. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20162302005>

- Lian, B., & Fitriani, Y. (2021). Application of Democratic Leadership Style in Improving Employee Work Discipline and Motivation. *ISEJ: Indonesian Science Education Journal ISSN-Online*, 2(1), 1–11.
- Mangkunegara., A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Motivasi Kerja)*. Bandung : PT. Remaja.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (1982). *Organizational Linkages: the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California: Academic Press
- Moynihan, D. P., S. K. Pandey, and B. E. Wright. (2012). Setting the Table: How Transformational Leadership Fosters Performance Information Use. *Journal of Public Administration Research and Theory* 22(1): 143-164
- Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 198–213. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1845>
- Pratama, H.E. (2019). Pengaruh Coaching Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN(Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Telkom University Open Library*, 1 (1), 1-12
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Wardhana, Aditya. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Karya Manunggal Lithomas.
- Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 23-32.