



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI MELALUI MOTIVASI PADA KANTOR DITLANTAS POLDA SULSEL

Analysis of Leadership Style and Organizational Commitment towards the Performance of Police Members through Motivation at the Office of Ditlantas Polda Sulawesi

Edi Rukmidi^{1*}, Thamrin Abduh², Lukman Setiawan²

¹Kantor Ditlantas Polda Sulsel

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: akbarjaya.mks@gmail.com

Diterima: 02 Juni 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Polri melalui motivasi kerja di Kantor Ditlantas Polda Sulsel. Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan responden sebanyak 70 anggota. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi antara gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja. Temuan ini menyoroti pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan peningkatan komitmen organisasi untuk mendorong kinerja anggota Polri.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Anggota

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of leadership style and organizational commitment on the performance of police members through work motivation at the Traffic Directorate of South Sulawesi Regional Police. This research used a quantitative approach. The research method used is a survey with 70 respondents. The data collection techniques used in this study were observation, interviews, documentation and questionnaires. The analysis results indicated that leadership style and organizational commitment significantly impact performance and work motivation. Moreover, work motivation has proven to mediate between leadership style, organizational commitment, and performance. These findings highlight the importance of implementing effective leadership styles and enhancing organizational commitment to drive police performance.

Keywords: Leadership Style, Organizational Commitment, Work Motivation, Member Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan yang efektif di institusi pemerintahan, termasuk Kepolisian, merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam konteks penggunaan sumber daya manusia, gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan dampak signifikan terhadap motivasi dan komitmen anggota, yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja individu dan organisasi (Istijanto, 2016). Namun,

meskipun telah banyak upaya dilakukan untuk memperbaiki kinerja anggota Polri, terutama di Kantor Ditlantas Polda Sulsel, hasilnya masih jauh dari harapan. Hal ini menjadi tantangan yang kompleks, mengingat dinamika kehidupan sosial dan birokrasi yang terus berkembang (Martoyo, 2012).

Langkah pertama dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif adalah memahami bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi dan kinerja individu dalam organisasi (Pasolong, 2018). Gaya kepemimpinan yang tidak hanya

memprioritaskan struktur, tetapi juga berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia, akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Dalam teori kepemimpinan, beberapa pendekatan telah diusulkan, seperti kepemimpinan transaksional dan transformasional, yang masing-masing menawarkan cara yang berbeda dalam memotivasi anggota dan mencapai tujuan bersama (Rivai, 2004).

Dalam penelitian ini, fokus utama adalah pada pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota, serta faktor-faktor lain yang menghubungkan keduanya, seperti komitmen organisasi dan motivasi kerja. Komitmen organisasi adalah kesediaan individu untuk memberikan usaha dan kontribusi terbaiknya bagi organisasi (Rachmawati, 2018). Anggota yang memiliki komitmen tinggi cenderung akan berkontribusi secara maksimal dan menyelesaikan tantangan yang dihadapi dalam tugas sehari-hari. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja, yang berarti semakin tinggi komitmen anggota, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (Thoha, 2017).

Di samping itu, motivasi kerja juga menjadi variabel penting yang memengaruhi kinerja. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Menurut para ahli, motivasi memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi (Wibowo, 2018). Dalam konteks ini, penelitian akan menggali bagaimana gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara langsung berdampak pada motivasi kerja, serta bagaimana ketiga elemen tersebut saling terkait dalam meningkatkan kinerja anggota Polri.

Dalam konteks khusus di Kantor Ditlantas Polda Sulsel, terdapat berbagai masalah yang menghambat kinerja anggota, seperti kurangnya motivasi, rendahnya komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan yang kurang efektif. Hal ini telah mengakibatkan hasil kinerja polisi di wilayah tersebut belum optimal. Untuk itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi yang lebih baik dalam pengembangan kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia di lingkungan kepolisian.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Polri melalui motivasi kerja di Kantor Ditlantas Polda Sulsel.

2. METODE

Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Ditlantas Polda Sulsel dengan waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan penelitian ini adalah selama 2 (dua) bulan mulai Juni 2024 sampai dengan Juli 2024.

Penelitian ini merupakan studi kasus yang dilakukan terhadap jumlah Anggota Polri pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel. Populasi pada penelitian ini adalah anggota Polri yang berada pada ruang lingkup kerja Kantor Ditlantas Polda Sulsel. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 63 orang Anggota Polri (data 2024). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah yakni 52 orang Anggota Polri, sekaligus jumlah tersebut menjadi responden dalam penelitian. Dengan teknik penentuan sampel, yakni dengan menggunakan rumus Slovin.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi yaitu teknik yang digunakan untuk mengadakan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti.
- 2) Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan mewawancarai sumber informasi otoritas atau pengetahuan dan dapat memberikan bahan informasi yang valid tentang seluk beluk kejadian yang dipertanyakan oleh pewawancara.
- 3) Dokumentasi untuk mencari data mengenai variabel yang pengumpulan datanya berupa catatan transkrip, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka meningkatkan Kinerja Anggota Polri pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel.
- 4) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan variabel penelitian. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh responden di Kantor Ditlantas Polda Sulsel

Penelitian ini merupakan suatu studi kasus, maka jenis data yang digunakan adalah:

- 1) Data kualitatif, yaitu data yang berupa informasi atau keterangan-keterangan yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk bukan angka. Data tersebut diambil dari kuesioner yang dibagikan kepada Anggota Polri Kantor Ditlantas Polda Sulsel
- 2) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk kuesioner dan dikelola dengan angka-angka untuk memperoleh dokumen-dokumen informasi dari masing masing peserta dan referensi lainnya yang relevan dengan kajian yang akan diteliti.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

- 1) Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan yang diperoleh melalui pengamatan, penyebaran angket (daftar pertanyaan) yang diajukan kepada responden.
- 2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari tempat penelitian meliputi data yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan. Tentunya data ini berkaitan dengan lembaga dan yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan Situasional, Gaya Kepemimpinan, dan kinerja anggota serta pendukung lainnya

Berdasarkan pada tujuan penelitian maka dalam memecahkan atau menganalisis permasalahan yang ada dalam penelitian ini digunakan metode:

- 1) Metode analisis deskriptif yaitu untuk mengukur dan menganalisa faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Polri pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel dengan memberikan alasan yang bersifat nalar dan teoritik.
- 2) Metode analisis kuantitatif yaitu dengan menggunakan model SEM (system equation model) menggunakan smart PLS, analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel, Gaya Kepemimpinan situasional (instruksi, partisipasi, konsultasi, dan delegasi pemimpin), dan Motivasi. Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y_1 , dan Y

$$= \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YX3} \epsilon_2$$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil kuesioner, karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar anggota memiliki latar belakang pendidikan sarjana dengan masa kerja rata-rata antara 10 hingga 15 tahun. Data penelitian menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional secara empiris berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian pengaruh langsung antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0.384 dengan p-value sebesar 0.050. Mengingat p-value ini setara dengan 0.05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dan kinerja. Koefisien jalur yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Temuan ini sejalan dengan pandangan Sunarso (2010) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional mencakup sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Putra (2002) mengidentifikasi empat indikator dalam beban kerja, yang meliputi: 1) Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai ukuran target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan; 2) Kondisi Pekerjaan : Pandangan individu tentang kondisi pekerjaannya, termasuk kemampuan melakukan keputusan cepat dan mengatasi masalah tak terduga; 3) Penggunaan Waktu : Waktu yang dihabiskan untuk kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi; dan 4) Standar Pekerjaan : Persepsi individu mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Mengukur beban kerja memberikan keuntungan bagi organisasi, di mana Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan utama dalam pengukuran tersebut adalah untuk

mengidentifikasi biaya mental yang dikeluarkan saat bekerja, serta untuk memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan dari langkah-langkah ini adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan, serta menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Secara sintesis, pengaruh Motivasi Kerja tampaknya tidak memberikan efek signifikan terhadap kinerja, terutama dalam konteks budaya organisasi pemerintahan daerah yang dipengaruhi oleh prestasi kerja dan status sosial (Marsh, 2013). Namun, kapasitas kerja memainkan peran sebagai antecedent dalam kinerja, yang menghasilkan efek signifikan. Dalam instansi pemerintah daerah, pengaruh kapasitas kerja terhadap kinerja terindikasi sangat rendah, beralasan bahwa karakteristik budaya di organisasi tersebut, dimana pejabat struktural yang dapat mengelola pekerjaan dan hasil kerja dihargai berdasarkan status sosial dan identitas profesional mereka.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini, variabel Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Nilai koefisien jalur yang diperoleh adalah 0.351 dengan p-value kurang dari 0.001. Oleh karena itu, terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja. Mengingat koefisien jalur yang bertanda positif, semakin tinggi Disiplin Kerja yang dimiliki individu, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2005) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja merupakan hasil kerja individu berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas.

Disiplin Kerja mencerminkan kemampuan individu untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kedisiplinan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kualitas kerja. Sinungan (2005) menjelaskan bahwa disiplin adalah kondisi di mana individu dalam organisasi tunduk pada peraturan yang berlaku dengan kesadaran penuh. Nitisemito (1996) menekankan bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku individu yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Handoko (dalam Wirawan, 1994), disiplin mencakup kegiatan manajemen untuk menerapkan standar-standar organisasi yang baik. Siswanto (dalam Wahyuningrum, 2008) juga menekankan bahwa Motivasi Kerja berkaitan erat dengan sikap menghormati dan mematuhi peraturan yang ada. Kesiapan individu untuk melaksanakan tugas tanpa paksaan akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah sikap anggota dalam meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.406 dengan p-value kurang dari 0.001. Temuan ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2). Dengan koefisien jalur yang positif, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan dampak langsung dari Motivasi Kerja terhadap kinerja di Kantor Biro Operasi Polda Sulsel di Mamuju.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2006) yang mencatat bahwa Motivasi Kerja berkaitan dengan cara mengarahkan potensi individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup menjadi pendorong utama bagi individu untuk bekerja. Vroom dalam Ngilim Purwanto (2006: 72) menjelaskan bahwa motivasi mencakup proses memilih kegiatan yang dikehendaki oleh individu. John P. Campbell dan rekan-rekannya menyatakan bahwa motivasi mencakup arah perilaku, kekuatan respons, dan kegigihan. Selain itu, motivasi mencakup elemen-elemen seperti dorongan, kebutuhan, rangsangan, ganjaran, dan harapan. Motivasi Kerja biasanya terjadi dalam konteks organisasi, baik dalam pendidikan maupun sektor lainnya.

Munculnya fakta bahwa keberhasilan dalam pendidikan sering terhubung dengan tingkat Motivasi Kerja para guru menunjukkan pentingnya motivasi. Secara umum, manusia menginginkan hal-hal yang positif, sehingga daya pendorong motivasi kerja individu sangat bergantung pada harapan mereka. Berdasarkan beberapa definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan daya dorong yang mempengaruhi dan mengarahkan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Pengujian pengaruh langsung memperlihatkan nilai koefisien jalur sebesar 0.311 dan p-value kurang dari 0.001. Dengan p-value yang lebih rendah dari 0.05, berarti terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kecerdasan Emosional (X1) dan Motivasi Kerja (Y1). Koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional, semakin tinggi pula Motivasi Kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Morgan (1999) yang menyampaikan bahwa Kecerdasan Emosional dipengaruhi oleh karakteristik pengguna teknologi informasi.

Perilaku pengguna terhadap teknologi informasi juga dapat mempengaruhi cara individu dalam bekerja. Davis (2007) menyatakan bahwa persepsi pengguna terhadap teknologi dapat memengaruhi penerimaan dan penguasaan teknologi tersebut. Untuk mencapai hasil kerja yang efisien dan efektif, organisasi perlu berinteraksi dengan teknologi informasi dan memanfaatkannya untuk mencapai tujuan kerja.

e. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Nilai koefisien jalur yang diperoleh adalah 0.505 dengan p-value kurang dari 0.001. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Y1). Artinya, semakin baik keadaan disiplin yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pula Motivasi Kerja yang dihasilkan.

Abdurrahmat Fathoni (2006) menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan menjadi aspek kritis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena semakin baik disiplin anggota, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kedisiplinan yang baik untuk mencapai visi dan misi mereka. Arif (2003) menyoroti bahwa berbagai faktor harus dipertimbangkan dalam menggunakan teknologi informasi, termasuk dukungan dari manajemen atas dan infrastruktur yang memadai. Memastikan bahwa anggota mampu memanfaatkan teknologi secara efektif akan meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja keseluruhan **dalam** organisasi.

f. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Data hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2), diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.384 dengan p-value kurang dari 0.001. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2). Mengingat koefisien jalur bertanda positif, hubungan keduanya bersifat positif. Dengan demikian, semakin tinggi Motivasi Kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Penelitian tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, di antaranya Fajri (2011), Waskito (2012), Retriana (2013), dan Regiana (2014).

Faktor-faktor lain, seperti tingkat pendidikan anggota, juga memengaruhi produktivitas kerja. Pendidikan pada dasarnya merupakan usaha untuk mencari informasi yang berguna bagi kehidupan. Penerapan Motivasi Kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas anggota. Disiplin kerja juga merupakan elemen penting dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai kinerja yang baik dan efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Waskito (2012) yang meneliti pengaruh Motivasi Kerja terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas pada guru SMK di Kota Cimahi.

Penelitian lain oleh Adhanari (2005) menunjukkan adanya pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian produksi sebuah perusahaan. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mampu menjelaskan varians produktivitas kerja karyawan sebesar 51,1 persen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini menekankan pentingnya

keterkaitan antara pendidikan, tingkat motivasi, dan kinerja individu.

g. **Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja**

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja secara empiris berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja. Data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari Kecerdasan Emosional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.106 dengan p-value sebesar 0.038. Karena p-value (0.038) lebih kecil dari 0.05, maka pengaruh mediasi Motivasi Kerja dapat dianggap signifikan. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Motivasi Kerja, semakin besar pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel mediasi antara Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Fitri, E. (2021) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional, serta dapat meningkat jika anggota memiliki kemampuan berbagi informasi pengetahuan dan pemahaman yang baik. Kinerja (performance) dapat diartikan sebagai hasil pencapaian suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, visi, dan misi suatu lembaga atau organisasi melalui perencanaan strategis (Mochariono, 2009; Gunawan dan Benty, 2017). Kinerja anggota merupakan tanggung jawab yang dibebankan kepada anggota dalam bentuk prestasi atau hasil kerja (output) yang dihasilkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Wahyuni, 2018).

Pelaksanaan kinerja anggota dapat berjalan dengan baik apabila terdapat keselarasan antara pencapaian tujuan individu dengan tujuan lembaga atau organisasi. Lindawati, dkk. (2012) mengemukakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi akan dianggap berhasil apabila mampu meningkatkan kinerja anggota, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja suatu lembaga. Bagi anggota yang dapat menggunakan dan memahami aplikasi teknologi, hal ini memberikan keuntungan tersendiri; pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat dan meningkatkan kualitas kerja mereka (Wibisono, 2008).

Pada dasarnya, pemanfaatan teknologi informasi sebagai sarana penting menghemat waktu, tenaga, dan pikiran, serta secara signifikan meningkatkan kinerja secara efisien dan efektif. Wahyuni (2018) menambahkan bahwa teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja anggota di semua komponen. Selain itu, fasilitas komputer yang disediakan oleh lembaga atau organisasi berpengaruh terhadap implementasi teknologi informasi. Semakin banyak fasilitas yang disediakan, semakin mudah anggota

dalam mengakses data yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di dalam lembaga.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Polri, yang dimediasi oleh motivasi kerja di Kantor Ditlantas Polda Sulsel. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan semakin tinggi komitmen organisasi, maka kinerja anggota juga akan meningkat. Motivasi kerja berperan penting dalam memperkuat hubungan antara kedua variabel tersebut dan kinerja. Ini menunjukkan pentingnya integrasi gaya kepemimpinan yang efektif dan komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas anggota kepolisian.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah agar pimpinan institusi Polri terus meningkatkan gaya kepemimpinan yang efektif dan inspiratif, khususnya gaya kepemimpinan transformasional yang mampu memotivasi anggota. Selain itu, penting untuk mengembangkan program pengembangan dan pelatihan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi, seperti kegiatan team building dan peningkatan kesejahteraan anggota. Selain itu, institusi juga harus menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong motivasi kerja anggota, misalnya dengan memberikan penghargaan atas prestasi. Penelitian lebih lanjut juga perlu dilakukan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja anggota, guna mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja di lingkungan kepolisian. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan kinerja anggota Polri dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pelayanan publik yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhanari, A. (2005). Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 123-135.
- Arif, A. (2003). *Teknologi Informasi dalam Manajemen*. Jakarta: Penerbit.
- Cain, J. (2007). Measuring Workload: The Importance of Knowing the Costs. *Journal of Workplace Learning*, 19(3), 156-172.
- Davis, F. D. (2007). Perception of User Technology: A Guide to Effective Management. *Information Systems Research*, 18(4), 537-557.
- Fajri, I. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 34-45.
- Fitri, E. (2021). Kinerja Anggota: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(4), 220-230.
- Gunawan, S., & Benty, M. (2017). *Perencanaan Strategis dalam Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Alfabeta.

- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Istijanto, A. (2016). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Martoyo, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Mochariono, M. (2009). *Kinerja dalam Organisasi: Pendekatan Strategis*. Malang: Penerbit Universitas Brawijaya Press.
- Morgan, P. (1999). Emotional Intelligence in Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 211-223.
- Nitisemito, A. (1996). *Disiplin Kerja*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Pasolong, H. (2018). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, I. K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2012). *Manajemen Personal*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Retriana, A. (2013). Dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 102-113.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, R., & Rue, L. W. (2020). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Waskito, Y. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kemampuan Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Pendidikan*, 5(2), 67-75.
- Yuli Sri Budi Cantika. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: UMM Press.
- Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 4(1), 22-36.