



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>



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA POLRI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DI DIREKTORAT LALU LINTAS POLDA SULAWESI SELATAN

The Effect of Organizational Culture and Leadership on Polri Performance through Organizational Commitment in The Traffic Directorate of South Sulawesi Regional Police

Hasrawati^{1*}, Thamrin Abduh², Lukman Setiawan²

¹Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: nakhagi@gmail.com

Diterima: 29 Juni 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja Polri melalui komitmen organisasi di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan. Metodologi penelitian melibatkan 276 anggota Polri dengan periode pengumpulan data dari April hingga Mei 2024. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan kepustakaan, observasi dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui model SEM dengan alat bantu Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, sementara kepemimpinan dan komitmen terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Selain itu, budaya organisasi dan kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui komitmen. Temuan ini menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Polri serta perlunya budaya organisasi yang kuat untuk memperkuat komitmen personel.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Polri

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture and leadership on police performance through organizational commitment at the Traffic Directorate of South Sulawesi Police. The research methodology involved 276 police personnel, collecting data from April to May 2024. The data collection techniques used in this research are literature review, observation and questionnaires. This study used quantitative analysis with the SEM model assisted by Smart PLS. The results showed that organizational culture has a positive but insignificant effect on performance, while leadership and commitment significantly influence personnel performance. Additionally, organizational culture and leadership demonstrated a significant influence on performance through commitment. These findings highlight the importance of leadership in enhancing police performance and the need for a strong organizational culture to reinforce personnel commitment.

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Organizational Commitment, Police Performance



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

1. PENDAHULUAN

Kepolisian, sebagai lembaga yang memegang peranan penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, memiliki tanggung jawab yang besar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Undang-Undang No. 2 Tahun 2002. Dalam

konteks ini, Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) berfungsi untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam melaksanakan perannya, Polri memiliki lima fungsi operasional dengan tugas yang

berbeda-beda, antara lain: Fungsi Intelijen, Fungsi Reserse, Fungsi Lalu Lintas, Fungsi Bimbingan Masyarakat, dan Fungsi Samapta Bhayangkara (Peraturan Kapolri No. 1 Tahun 2019).

Program "PRESISI" yang diusung oleh Polri, yaitu Polisi yang Prediktif, Responsif, Transparan, dan Berkeadilan, merupakan salah satu langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di institusi kepolisian. Melalui program ini, diharapkan setiap anggota Polri dapat menjalankan tugasnya secara cepat, tepat, responsif, humanis, transparan, dan bertanggung jawab, serta dapat memberikan pelayanan publik yang terintegrasi (Adhari, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa Polri berkomitmen untuk terus berupaya meningkatkan kinerja dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat, sejalan dengan harapan yang diinginkan oleh publik terhadap penegakan hukum.

Dalam konteks kepolisian, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi aspek yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan bagian vital dalam suatu organisasi, berfungsi sebagai penggerak utama bagi semua komponen organisasi lain. Tanpa peran dan kontribusi sumber daya manusia yang optimal, kegiatan organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik (Garaika, 2018). Dalam dunia kerja, setiap organisasi memiliki aturan dan kebijakan yang berbeda untuk mengelola sumber daya manusia. Hal ini menciptakan tantangan dan kesempatan bagi organisasi untuk membangun konsep pengelolaan yang efektif dan efisien.

Faktor sumber daya manusia sangat penting dalam lembaga pemerintah, terutama bagi institusi yang memberikan pelayanan publik. Institusi pemerintah, termasuk Polri, dituntut untuk mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif (Asdar, 2018b). Kinerja anggota Polri harus mencerminkan sikap positif, motivasi, dan penghayatan terhadap norma-norma serta nilai-nilai yang berlaku di dalam institusi, untuk memastikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Kinerja yang baik di dalam lembaga kepolisian mampu memberikan dampak signifikan terhadap kepercayaan masyarakat terhadap institusi penegak hukum serta meningkatkan rasa aman di kalangan masyarakat.

Data dalam lima tahun berbeda, yaitu 2018, 2019, 2020, 2021, dan 2022. Setiap tahun mewakili periode waktu di mana data pelanggaran dan tindakan diambil. Jumlah pelanggaran lalu lintas yang tercatat pada setiap tahunnya. Jumlah pelanggaran dihitung dari berbagai jenis pelanggaran lalu lintas, seperti melanggar batas kecepatan, tidak menggunakan sabuk pengaman, mengemudi dalam keadaan mabuk, dan sebagainya. Jumlah oleh polisi lalu lintas sebagai respons terhadap pelanggaran lalu lintas yang terjadi. Tindakan ini dapat berupa pemberian teguran, pembuatan surat tilang, penilangan, atau penahanan kendaraan.

Dalam lingkungan Direktorat Lalu Lintas, peran budaya organisasi yang kuat menjadi krusial. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kepercayaan yang menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam berinteraksi dan menjalankan tugas

mereka. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan komitmen anggota dalam melaksanakan tugas mereka. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Batilmurik & SE, 2021). Namun, perlu diingat bahwa tidak semua penelitian sepakat tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, sehingga penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam konteks kepolisian, khususnya di Direktorat Lalu Lintas.

Sebagai salah satu elemen utama dalam organisasi, kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja anggota. Seorang pemimpin yang baik mampu mendorong anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif dapat meningkatkan motivasi, disiplin, serta kinerja di tingkat operasional (Nasution & Ichsan, 2021). Dalam menjabarkan tugas dan tanggung jawabnya, kepemimpinan yang baik membutuhkan ketegasan, inspirasi, dan keahlian dalam membangun interaksi antar anggota Polri untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Komitmen organisasi juga menjadi faktor kunci dalam memastikan kinerja yang optimal. Komitmen anggota terhadap instansi diharapkan dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Organisasi yang berhasil menciptakan komitmen dapat diindikasikan melalui peningkatan semangat kerja, sikap positif, dan hasil kerja yang maksimal dari anggotanya. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan elemen-elemen yang meningkatkan komitmen organisasi, seperti pengakuan terhadap kontribusi anggota, keadilan, serta keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi (Batilmurik & SE, 2021).

Studi terdahulu menunjukkan adanya hubungan signifikan antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen terhadap kinerja pegawai (Massoudi et al., 2020; Makkasau et al., 2020; Andi Fachruddin & Jeni Kamase, 2022). Namun, terdapat juga hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Sumarsi, 2020). Ini menunjukkan perlunya kajian lebih dalam untuk memahami variabel-variabel ini dalam konteks kepolisian.

Melalui pengamatan di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan, berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Polri perlu dipertimbangkan. Diantaranya adalah implementasi standar operasional prosedur (SOP), tantangan dalam komunikasi, dan kebutuhan akan pengawasan yang efektif (Asdar, 2018b). Oleh karena itu, pemahaman tentang budaya organisasi dan kepemimpinan, serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi, sangat penting untuk mencapai peningkatan kinerja di lingkungan Polri. Hal ini perlu menjadi perhatian agar setiap anggota Polri mampu melakukan tugas mereka dengan baik dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja

Polri melalui komitmen organisasi di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, di mana jenis penelitian tersebut menekankan pada pengujian melalui teori-teori dengan mengukur variabel-variabel penelitian menggunakan angka serta memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, yaitu data yang diperoleh dari jawaban personil Polri terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory.

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan yang beralamat di Jl. Ap. Pettarani No. 47 Makassar. Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah kurang lebih selama dua bulan, dimulai pada bulan Maret hingga Mei 2024.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah personil kepolisian pada satuan kerja Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan yang berjumlah 276 orang personil Polri. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh populasi, contohnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (Sugiyono, 2017). Dari hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 74 orang.

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode atau teknik pengumpulan data.

- 1) Tinjauan Kepustakaan. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca, dan mempelajari literatur serta buku-buku dan referensi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk memperoleh kejelasan konsep atau pemahaman yang lebih baik.
- 2) Observasi. Metode ini digunakan dengan cara peneliti turun langsung ke Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan untuk melihat secara langsung aktivitas yang dilakukan oleh para responden, sehingga peneliti dapat menyaksikan secara langsung kinerja para responden tersebut.
- 3) Kuesioner. Melakukan penyebaran kuesioner yang sifatnya tertutup kepada personil terkait dengan budaya organisasi, kepemimpinan, komitmen organisasional, dan kinerja pegawai. Untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert; pertanyaan atau pernyataan dalam

kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Data Kualitatif yakni data yang berhubungan dengan kategorisasi yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka, melainkan dalam bentuk kata, kalimat, gambar, atau bagan. Dalam penelitian ini, data kualitatif dapat diangkakan (dikuantitatifkan) dalam bentuk ordinal atau rangking. Data kualitatif yaitu jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden yang tersebar di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan; dan 2) Data Kuantitatif yakni data yang dikumpulkan berupa angka-angka. Data ini diperoleh dari pengukuran langsung maupun angka-angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang telah diolah dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan.

Adapun sumber data penelitian ini terbagi dua yaitu:

1) Data Primer yakni data yang bersumber dari hasil kuesioner yang dilakukan pada seluruh personil di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan; dan 2) Data Sekunder yakni data yang diperoleh berupa laporan-laporan dan informasi lainnya yang bersumber dari literatur dan informasi yang berhubungan dengan penulisan ini, seperti dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang budaya organisasi, kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja.

Berdasarkan tujuan penelitian, dalam memecahkan atau menganalisis permasalahan yang ada dalam penelitian ini digunakan metode berikut.

- 1) Metode Analisis Deskriptif. Metode ini digunakan untuk mengukur dan menganalisis faktor yang berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri pada Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan dengan memberikan alasan yang bersifat nalar dan teoritik.
- 2) Metode Analisis Kuantitatif. Metode ini menggunakan model SEM (System Equation Model) yang berbasis Smart PLS. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel, kemampuan kerja, keterampilan kerja, dan motivasi kerja. Analisis jalur adalah teknik pengembangan dari regresi linier ganda yang digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Beberapa bagian kuesioner mencakup persepsi dengan skala Likert. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian untuk memastikan apakah data hasil kuesioner valid (absah) dan reliabel (dapat dipercaya). Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson. Jika nilai

korelasi Pearson (r) lebih besar dari 0,349, item tersebut dianggap valid dan layak untuk digunakan pada tahap selanjutnya. Sebaliknya, jika nilai korelasi Pearson (r) kurang dari 0,349, item tersebut dianggap tidak valid. Sementara itu, reliabilitas instrumen diuji menggunakan alat analisis Alpha Cronbach. Jika nilai koefisien Alpha Cronbach di atas 0,60, maka instrumen dianggap reliabel; sebaliknya, jika nilai koefisien Alpha Cronbach di bawah 0,60, maka instrumen dianggap tidak reliabel.

a. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh empiris yang positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja personil Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan. Nilai koefisien path yang sebesar 0,075 dan p -value 0,273 mengindikasikan bahwa hubungan ini lemah. Meskipun budaya organisasi dapat memberi arah yang positif, kurangnya dampak yang signifikan terhadap kinerja mungkin disebabkan oleh beberapa faktor. Misalnya, meskipun kebebasan untuk mengemukakan pendapat ada, kurangnya penghargaan terhadap inisiatif anggota dapat menghambat motivasi mereka. Ketidakjelasan dari pimpinan juga dapat menyebabkan personil merasa bingung dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas. Eksekusi yang tidak terkoordinasi antar unit lebih lanjut dapat mengurangi potensi kinerja kolektif, menyebabkan ketidakefektifan dalam hasil kerja. Kecenderungan pengawasan yang ketat tanpa mengakomodasi inisiatif kreatif pun bisa menghambat inovasi. Oleh karena itu, menciptakan budaya organisasi yang tidak hanya positif tetapi juga inklusif, komunikasi yang jelas, serta sistem penghargaan yang adil perlu menjadi prioritas untuk meningkatkan dampak budaya terhadap kinerja.

b. Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Sebaliknya, temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polri, dengan nilai koefisien path 0,211 dan p -value 0,006. Ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Kepemimpinan yang baik bukan hanya tentang memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi dan mendukung anggota untuk mencapai tujuan bersama. Penemuan ini sejalan dengan pandangan Profita et al. (2017) yang menggarisbawahi pentingnya pemimpin dalam memfasilitasi pengembangan individu serta membangun lingkungan kerja yang kolaboratif. Keterlibatan pimpinan dalam menghargai kontribusi setiap anggota dan menciptakan komunikasi yang transparan dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan pelibatan anggota dalam tugas. Kesadaran bahwa setiap individu dihargai mendorong komitmen yang lebih tinggi, menciptakan efek berganda yang pada akhirnya memperkuat kinerja keseluruhan. Sehingga, kepemimpinan yang efektif bisa menjadi penghubung penting dalam menengahi kesenjangan antara budaya organisasi dan hasil kinerja.

c. Komitmen Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menegaskan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Dengan nilai koefisien path sebesar 0,750 dan p -value $< 0,001$, semakin tinggi komitmen seseorang, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Konsep komitmen organisasi yang diuraikan oleh Rousseau (2001) menunjukkan ikatan psikologis yang erat antara individu dengan organisasi, yang mencakup kepercayaan, loyalitas, dan keinginan untuk berkontribusi. Tingkat komitmen yang tinggi memberikan rangsangan motivasional yang kuat, mendorong individu untuk berupaya lebih dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya kebijakan yang tidak hanya mendukung pengembangan karir tetapi juga mengakui kontribusi setiap anggota. Mengadopsi pendekatan holistik dalam memperkuat komitmen dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi dan kinerja tinggi. Implementasi strategi yang mencakup kepemimpinan yang transparan, penghargaan berbasis kinerja, dan dukungan yang inklusif dalam lingkungan kerja sangatlah esensial.

Budaya Organisasi terhadap Komitmen

Menariknya, penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan signifikan dalam membangun komitmen organisasional, tercermin dari nilai koefisien path sebesar 0,501 dan p -value $< 0,001$. Hal ini mengisyaratkan bahwa budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan komitmen anggota. Ferrell & Fraedrich (2021) mengemukakan bahwa sebuah budaya yang inklusif dan komunikatif tidak hanya memperkuat rasa keterikatan individu terhadap organisasi, tetapi juga mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan. Ketika personil merasa didukung dan dihargai, tingkat kepuasan dan motivasi mereka juga meningkat. Penerapan sistem penghargaan yang adil serta penerapan norma yang konsisten dapat memperkuat keterikatan individu dengan organisasi. Budaya yang mengedepankan kejujuran dan kolaborasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan inovatif, mendukung Polda Sulawesi Selatan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepemimpinan Terhadap Komitmen

Kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen, dengan koefisien path sebesar 0,579 dan p -value $< 0,001$. Dalam konteks Polri, kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pengarahan tetapi juga pada pembentukan hubungan saling percaya antara pemimpin dan anggota. Yukl (2008) menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu memenuhi kebutuhan anggota dapat meningkatkan komitmen. Hubungan yang kokoh antara pemimpin dan anggota sangat penting untuk mendorong partisipasi dan meringankan beban kerja. Ketika anggota merasa didengar dan dihargai, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi. Menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan inklusif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, di mana setiap individu merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.

e. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan

Data penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui mediasi komitmen. Pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui komitmen (Y1) mencapai koefisien 0,376 dengan p-value 0,000, sementara kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y2) melalui komitmen (Y1) menunjukkan koefisien 0,434 dan p-value 0,000. Temuan ini jelas menunjukkan bahwa komitmen bertindak sebagai penghubung penting antara budaya organisasi dan kepemimpinan serta kinerja. Budaya yang positif dan kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan menyokong, memicu komitmen yang tinggi dan memberikan dorongan tambahan bagi anggota untuk berkinerja optimal. Penelitian oleh Permatasari (2022) semakin menegaskan pentingnya komitmen sebagai variabel mediasi. Strategi untuk meningkatkan budaya organisasi dan kepemimpinan, termasuk pelatihan, penciptaan sistem penghargaan yang adil, dan pengembangan budaya kerja yang inklusif, diharapkan akan menghasilkan peningkatan kinerja dan membantu Polri mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan memainkan peran penting dalam memengaruhi komitmen dan kinerja personel Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan. Meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh positif, dampaknya tidak signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti komunikasi yang efektif dan sistem penghargaan yang adil perlu diperkuat. Sebaliknya, kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan, di mana pemimpin yang baik dapat meningkatkan kinerja dan komitmen anggota. Selain itu, komitmen organisasi berfungsi sebagai mediator yang kuat antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja, menekankan pentingnya upaya untuk membangun komitmen yang tinggi di antara personel.

Oleh karena itu, saran yang dapat diberikan adalah agar Polri fokus pada pengembangan budaya organisasi yang inklusif dan komunikatif, meningkatkan kepemimpinan yang adaptif dan mendukung, serta menerapkan sistem penghargaan berbasis prestasi. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan berdaya saing tinggi, sehingga Polri dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). Kepuasan pelanggan & pencapaian brand trust (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Andi Fachruddin, Jeni Kamase, S. S., & Abas, S. (2022). The effect of transactional leadership, organizational culture, commitment and compensation on job satisfaction and employee performance at the education office of South Sulawesi province. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 24 (07), 08–16.
- Asdar, M. (2018b). Penerapan prinsip-prinsip good governance terhadap pelayanan penerbitan buku pemilik kendaraan bermotor (BPKB) pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan. *EQUITY: Journal of Economics, Management and Accounting*, 13 (2), 73–83.
- Batilmurik, R. W., & SE, M. M. (2021). Kinerja penyidik Polri analisis peran kepribadian dan komitmen organisasional. *Literasi Nusantara*.
- Garaika, D. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamase, J., & Gani, A. (2020). The Effect of Leadership, Motivation, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Nurse Performance in Class B Hospital. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(7), 1–8.
- Massoudi, A. H., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2020). Stimulating organizational citizenship behavior by applying organizational commitment and satisfaction. *International Journal of Social Sciences and Economic Review*, 02 (02), 20–27.
- Makkasau, A., Ramly, M., Hamzah, N., Arifin, Z., & Prihatin, E. (2020). Influence of leadership style, competence and commitment to organizational culture and primary cooperative performance in Sulawesi Selatan. *IOSR Journal of Business and Management*, 22 (6), 23–44.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh penerapan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3 (1), 308–320.
- Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Rousseau, D. M. (2001). Organizational and psychological contracts in the workplace: A guide for understanding and applying workplace change. *Industrial Relations Research Association*, 54 (1), 37–61.
- Sumarsi, A. R. (2020). International journal of social and management studies. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02 (06), 69–88.
- Wahyudi, D. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kepercayaan organisasional, dan efikasi diri terhadap perilaku berbagi pengetahuan dengan mediasi komitmen organisasional (Studi pada aparat

pengawasan intern pemerintah di inspektorat Kabupaten/Kota se-provinsi Jawa Timur). Universitas Brawijaya.

Wardhani, W. K., Susilo, H., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).