

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI ERA REVOLUSI 4.0 (STUDI KASUS PADA KANTOR KEPOLISIAN RESOR METRO BEKASI KOTA TAHUN 2024)

Rini Tresnawati¹, Milda Handayani², Rini Wijayaningsih³, Murti Wijayanti⁴,
Dody Kurniawan⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
rinitresnawati2@gmail.com

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Keywords: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja, Revolusi 4.0.

Received : 14, July 2024

Revised : 21, July 2024

Accepted: 28, July 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

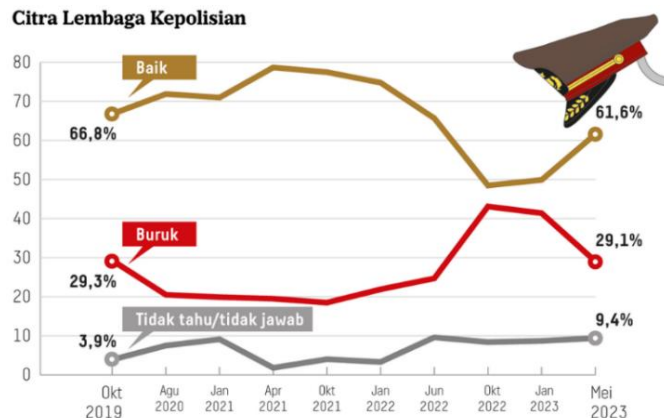
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja anggota Polri di Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif menggunakan sampel jenuh dengan populasi dan sampel sebanyak 52 responden yang merupakan anggota Polri aktif. Hasil penelitian di uji menggunakan analisis regresi linear berganda dalam uji T. Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara parsial yang signifikan dengan dengan T-hitung > T-tabel. (X_1) 3,196 > 1,677, (X_2) 3,210 > 1,677 dan (X_3) 4,856 > 1,677. Variabel Komitmen Organisasi (X_3) menunjukkan pengaruh dominan terhadap kinerja, mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi merupakan kunci untuk efektivitas dan produktivitas kinerja anggota Polri. Sedangkan Hasil penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dalam uji F menunjukan pengaruh secara simultan yang signifikan. Hasil tersebut diperoleh dari F-hitung lebih besar dari F-tabel 52,252 > 2,798.

PENDAHULUAN

Era revolusi Industri 4.0 yang dicirikan oleh proses digitalisasi, otomatisasi, dan integrasi teknologi digital ke dalam berbagai aspek kehidupan salah satunya dalam lingkup kepolisian. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri juga terpengaruh oleh transformasi ini. Revolusi industri 4.0 memberikan kesempatan bagi Polri untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Output yang diharapkan dari era revolusi 4.0 adalah menghasilkan SDM yang terampil dalam teknologi dan informasi, serta mampu meningkatkan kinerjanya (Heri, 2019). Kinerja Polri merupakan pencapaian yang diperoleh oleh seorang anggota Polri dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan pada kompetensi dan pengalaman, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Bagis *et al.*, 2019). Dengan demikian, kinerja Polri di era 4.0 tidak

hanya bergantung pada kemampuan mereka dalam mengatasi tantangan keamanan yang semakin kompleks, tetapi juga pada kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan dinamika sosial yang berkembang pesat (Heri, 2019).

Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Listyo Sigit menyampaikan beberapa konsep yang disebutnya sebagai "Polri baru di era Police 4.0". Dalam gagasan ini, diharapkan agar Polri menjadi sebuah lembaga yang memiliki pemahaman strategis yang luas secara global, mengutamakan tindakan berdasarkan data, dan mampu mengintegrasikan sistem keamanan dengan efektif.



Menurut survei terbaru Litbang Kompas pada 22 Mei 2023, 61,6 persen responden memiliki pandangan positif terhadap Polri, naik dari 49 persen pada Oktober 2022. Penurunan sebelumnya disebabkan oleh kasus-kasus seperti Tragedi Kanjuruhan dan penyalahgunaan narkoba oleh mantan Kepala Polda Sumatera Barat, Inspektur Jenderal Teddy Minahasa. Polri telah merespons dengan penegakan hukum yang tegas, meningkatkan citranya menjadi 62 persen pada Mei 2023. Survei ini dilakukan oleh Litbang Kompas dari 29 April hingga 10 Mei 2023 dengan 1.200 responden di 38 provinsi di Indonesia.

Bagi sebuah lembaga pemerintah, menyediakan SDM (termasuk kepolisian) yang memiliki kinerja berkualitas, terampil, dan profesional sangatlah penting (I. G. D. Putra & Putri, 2020). Dalam upaya meningkatkan kinerja Polri, diperlukan kompetensi yang memadai (G. P. Putra *et al.*, 2021). Kinerja Polri merupakan pencapaian yang diperoleh oleh seorang anggota Polri dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan pada kompetensi dan pengalaman, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Bagis *et al.*, 2019). Kinerja sebuah lembaga sangat tergantung pada kualitas kerja individu yang menjadi bagian darinya, sehingga lembaga diharapkan untuk terus mendorong dan memperbaiki kinerja setiap anggotanya.

Fokus kepemimpinan transformasional adalah pada kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi orang lain agar mencapai tujuan yang luar biasa atau transformatif, seringkali melalui inspirasi, motivasi, dan dorongan intelektual (Nasikhah *et al.*, 2022). Dalam konteks Polri, bentuk kepemimpinan transformasional perlu diterapkan di lingkungan Polri sebagai organisasi yang terus mengalami perubahan dan peningkatan di masa depan (Purwanti *et al.*, 2020)

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku yang menjadi bagian dari identitas suatu institusi. Budaya organisasi memiliki dampak pada cara anggota lembaga berinteraksi, berkolaborasi, dan menjalankan tugas mereka (Ayal *et al.*, 2019). Budaya organisasi mendorong pembelajaran, inovasi, dan keterbukaan terhadap perubahan, anggota Polri lebih cenderung untuk menyesuaikan diri dengan teknologi baru dalam meningkatkan kinerja di era digital (Dewi *et al.*, 2021). Budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja sebuah organisasi dan anggotanya. Dalam konteks Polri, memiliki budaya organisasi yang kuat dan fleksibel sangatlah vital dalam menghadapi perubahan cepat di era revolusi 4.0.

Menurut Robbins dan Judge (2016), komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku yang menunjukkan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut. Komitmen organisasi mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaan mereka dan memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Ketika komitmen rendah, pegawai cenderung memprioritaskan kepentingan pribadi atau kelompok mereka sendiri, yang pada akhirnya dapat mengurangi kinerja (Arifin & Darmawan, 2022). Anggota Polri perlu merasa terikat dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta merasa didukung untuk mengembangkan potensi mereka. Polri perlu memastikan bahwa program pengembangan diri dan kesejahteraan anggota menjadi prioritas untuk memperkuat komitmen mereka terhadap kinerja organisasi (Hutapea *et al.*, 2023).

Polres Metro Bekasi Kota merupakan bagian dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam menjaga keamanan dan ketertiban, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam struktur kepolisian, terdapat beragam anggota yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing. Polri berperan sebagai penegak hukum yang bertanggung jawab atas penegakan aturan dan menjaga keamanan negara, bertujuan untuk menciptakan lingkungan masyarakat yang aman dan damai (Agenginardi *et al.*, 2023). Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, diharapkan para anggota kepolisian turut serta secara aktif dalam memberikan kontribusi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Setiap anggota organisasi diharapkan memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan perkembangan kualitas kinerja secara keseluruhan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja

Menurut (G. P. Putra *et al.*, 2021) kinerja merujuk pada seberapa efektif atau efisien suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, diukur melalui perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan untuk mencapainya. Kinerja juga mencakup pencapaian hasil kerja yang merupakan pelaksanaan dari rencana kerja yang telah disusun oleh institusi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dikelola dan dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi (Kurniawan *et al.*, 2024). Kinerja ini dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi tersebut, baik itu di sektor pemerintah maupun perusahaan (bisnis), dengan tujuan mencapai tujuan organisasi (Haryani *et al.*, 2022). Kinerja pegawai bersifat individual karena tiap pegawai memiliki kompetensi yang berbeda. Manajemen dapat mengukur kinerja berdasarkan performa masing-masing karyawan (Handayani *et al.*, 2024). Menurut (Pariesti *et al.*, 2022) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan tanggung jawab.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin mengelola dan memandu para pegawainya agar mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif (Rudolf, 2022). Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai jenis kepemimpinan yang optimal karena mampu menginspirasi dan memberikan perhatian kepada para pegawai, sehingga mereka menjadi lebih loyal terhadap pemimpin dan organisasi. Kepemimpinan transformasional sering digambarkan melalui dampaknya dalam memperkuat kerja sama dan kepercayaan bersama, peningkatan diri kolektif, dan pembelajaran tim (Nurhatisyah *et al.*, 2021). Menurut Slamet (2002), Kepemimpinan adalah kemampuan, proses, atau fungsi untuk mempengaruhi orang-orang sehingga mereka bertindak sesuai untuk mencapai tujuan tertentu (Wiyono,

2019). Menurut (Pariesti *et al.*, 2022) Kepemimpinan Tranformasional memiliki indikator-indikator sebagai berikut: Idealized Influence (Pengaruh Idealis), Inspirasional motivation (Motivasi Inspirasional), Intellectual stimulation (Stimulasi Intelektual), dan Individualized consideration (Pertimbangan Individual).

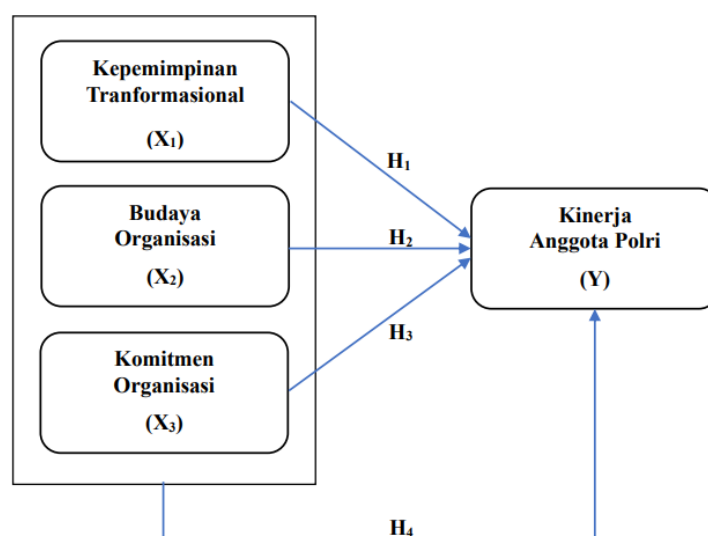
Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Widyaningrum (2019) adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi tenaga kerja dalam melakukan tugas dan perilaku mereka di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi menyangkut perilaku di tempat kerja yang melebihi apa yang dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan (Soelton, 2023). Budaya organisasi meliputi seluruh pola perilaku anggota serta menjadi panduan bagi setiap individu ketika berinteraksi, baik di dalam lingkungan internal maupun saat beraktivitas (Handayani *et al.*, 2024). Budaya organisasi berfungsi untuk membimbing anggota organisasi mengenai apa yang harus diperhatikan, memberikan arti pada tujuan yang hendak dicapai, serta menentukan bagaimana seharusnya mereka bereaksi dan bertindak dalam situasi tertentu (Hartadi *et al.*, 2020). Indikator Budaya Organisasi menurut (Sitio, 2021) adalah sebagai berikut: *Altruism* (perilaku membantu), *Conscientiousness* (sikap kesadaran), *Sportmanship* (sikap sportif), *Courtesy* (sikap kesopanan), dan *Civic Virtue* (kebajikan sipil).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi, berusaha keras sesuai dengan harapannya, serta percaya dan menerima nilai-nilai serta tujuan organisasi (Bagis *et al.*, 2019). Dampak dari komitmen yang baik adalah menciptakan karyawan dengan komitmen yang tinggi tetap tinggal dengan organisasi karena mereka mengenal organisasi dan terikat untuk tetap tinggal menjadi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi tercermin dalam sikap loyal dan kesediaan untuk melakukan apa pun yang dibutuhkan oleh organisasi, serta keinginan untuk terus terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi (Sitio, 2021). Dimensi dan indikator dari komitmen organisasi menurut (Iskandar *et al.*, 2020) adalah sebagai berikut: keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, kesamaan dengan nilai-nilai organisasi, kesamaan dengan tujuan organisasi, keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Polri

- H2 : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi secara terhadap Kinerja Polri
H3 : Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi secara positif terhadap Kinerja Polri
H4 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Polri

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme (Sugiyono, 2009). Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, di mana pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan analisisnya bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam konteks organisasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari responden atau tempat obyek penelitian dilakukan melalui kuesioner ataupun data hasil wawancara peneliti dengan narasumber, dan data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui media perantara seperti buku-buku, jurnal, dan sumber literatur lain yang relevan dengan topik penelitian. Sedangkan unit analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah individu para anggota Polri yang bekerja pada Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota.

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah yang digeneralisasikan yang terdiri dari objek atau topik dengan kualitas karakteristik tertentu yang diterapkan dalam penelitian dan menarik kesimpulan. Sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Abdullah *et al.*, 2021). Sugiyono (2016) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. teknik sample jenuh merupakan teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample (Findriyani & Parmin, 2021). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya yaitu sebanyak 52 orang responden maka pengambilan sampelnya adalah 100% jumlah populasi yang sudah ditentukan yaitu anggota Polri yang bertugas di 5 divisi yaitu (SDM, Sie TIK, Sie Humas, Sie Hukum, dan Sie Umum) di Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota. Teknik wawancara dilakukan dengan observasi, wawancara, studi pustaka, dan penyebaran kuisisioner (angket). Penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS 27 dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

HASIL

Berdasarkan hasil SPSS 27 for Windows, nilai r hitung kepemimpinan transformasional dari semua pernyataan yang diuji dinyatakan valid karena r hitung lebih besar r tabel, sehingga 16 butir pernyataan dalam penelitian ini valid. Nilai r hitung budaya organisasi dari semua pertanyaan juga lebih besar dari r tabel dan dinyatakan valid. Untuk komitmen organisasi, 16 butir pernyataan valid, dan untuk kinerja, 16 butir pernyataan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel memperoleh nilai Cronbach Alpha di atas 0,60, sehingga dinyatakan reliabel. Reliabilitas kepemimpinan transformasional adalah 0,984; budaya organisasi memiliki Cronbach Alpha sebesar 0,978; komitmen organisasi memiliki nilai 0,984; dan reliabilitas kinerja adalah 0,986.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	7,13260043
Most Extreme Differences	Absolute	0,117
	Positive	0,117
	Negative	-0,074
Test Statistic		0,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,438 ^d
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	0,425
	Upper Bound	0,451

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Pada metode uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi > 0,05, variabel berdistribusi normal; sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05, variabel tidak berdistribusi normal. Dari tabel di atas, nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,071 > 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dari grafik probability plot dan tabel Kolmogorov-Smirnov menunjukkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi uji asumsi klasik karena data berdistribusi normal, sehingga dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.

Selain menguji normalitas, penelitian ini juga menguji multikolinearitas. Hasil menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen dengan nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil output SPSS 27 menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa data penelitian tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji statistik t mengukur sejauh mana satu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi t terhadap α sebesar 0,05.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.338	6.007		.056	.955
KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL	.248	.078	.251	3.196	.002
BUDAYA_ORGANISASI	.365	.114	.312	3.210	.002
KOMITMEN_ORGANISASI	.433	.089	.481	4.856	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil output SPSS 27 tersebut diketahui untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (H_1), diperoleh nilai t-hitung 3,196 > 1,677 (t-tabel) dengan sig 0,002 < 0,05 artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang

berarti bahwa secara parsial Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Selanjutnya variabel Budaya Organisasi (H_2) diperoleh nilai t-hitung sebesar $3,210 > 1,677$ (t-tabel) dengan sig $0,002 < 0,05$ artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Kemudian variabel Komitmen Organisasi (H_3) diperoleh nilai thitung sebesar $4,856 > 1,677$ (t-tabel) dengan sig $0,000 < 0,05$ artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji T (parsial) tersebut variabel komitmen organisasi terbukti paling dominan mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan dua variabel lainnya.

Selanjutnya, penelitian ini akan melakukan uji simultan (Uji F) untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, seperti yang ditunjukkan pada hasil berikut:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8473,196	3	2824,399	52,252	,000 ^b
Residual	2594,573	48	54,054		
Total	11067,769	51			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL, BUDAYA_ORGANISASI

Dari tabel di atas dapat diketahui jika F-hitung sebesar $52,252 > 2,798$ (F-tabel) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ nilai signifikan kurang dari 0.05. maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada dengan SPSS 27, menunjukan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,751 yang menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu Kinerja Anggota Polri yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini adalah sebesar 75,1 %. Hal ini berarti bahwa 75,1% variabel kinerja anggota Polri di Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 24,9% dijelaskan oleh sebab-sebab variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota Polri

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis pertama (H_1) dinyatakan di terima yang artinya variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap variabel Kinerja anggota Polri di Polres Metro Bekasi Kota. Hal tersebut dikarenakan nilai (t hitung) sebesar $3,196 > 1,677$ (t tabel). Dengan signifikan $0,002 < 0,05$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka secara parsial variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh

terhadap Kinerja anggota Polri. Yang artinya apabila kepemimpinan transformasional di Kantor Kepolisian Apabila kualitas kepemimpinan transformasional di Polres Metro Bekasi Kota mengalami peningkatan yang signifikan, maka kinerja anggota polisi di institusi tersebut akan turut meningkat.

Hal ini disebabkan oleh kemampuan pemimpin transformasional untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan bawahannya, yang secara langsung akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih efisien, inovatif, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Pada akhirnya, peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional ini akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap performa keseluruhan institusi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polri

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis kedua (H_2) dinyatakan di terima karena variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja anggota Polri di Polres Metro Bekasi Kota. Hal tersebut dikarenakan nilai (t hitung) sebesar $3,210 > 1,677$ (t tabel). Dengan signifikan $0,002 < 0,05$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja anggota Polri. Apabila budaya organisasi di Polres Metro Bekasi Kota terus mengalami peningkatan dan perbaikan yang signifikan, maka hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja anggota kepolisian yang bertugas.

Budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung, dan kolaboratif, yang pada gilirannya akan memotivasi setiap individu untuk mencapai performa maksimal dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Untuk meningkatkan kinerja yang tepat, cepat, dan profesional, aparat kepolisian perlu memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur kerja yang umum dan adil, serta mematuhi kode etik profesi kepolisian. Hal ini akan memungkinkan anggota personil Polres Metro Bekasi Kota memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat, dengan mengacu pada prosedur budaya kerja yang telah ditetapkan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polri

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis ketiga (H_3) dinyatakan di terima yang artinya variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja anggota Polri di Polres Metro Bekasi Kota. Hal tersebut dikarenakan nilai t hitung sebesar $4,856 > 1,677$ (t tabel). Dengan signifikan $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja anggota Polri. Dari hasil Uji t , variabel Komitmen Organisasi menunjukkan pengaruh dominan terhadap kinerja dengan nilai t hitung tertinggi sebesar $4,856$, menandakan bahwa dedikasi dan loyalitas anggota berperan penting dalam peningkatan efektivitas kerja.

Apabila komitmen organisasi di Polres Metro Bekasi Kota mengalami peningkatan yang signifikan, maka dapat diprediksi bahwa hal ini akan berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja seluruh anggota kepolisian di wilayah tersebut, sehingga kualitas pelayanan publik dan efektivitas penegakan hukum akan semakin baik.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polri

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis pertama dinyatakan di terima yang artinya variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja anggota Polri di Polres Metro Bekasi Kota. Hal tersebut dikarenakan nilai f hitung sebesar $52,252 > 2,798$ (f tabel). Dengan signifikan $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka secara simultan variabel Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi, dan Komitmen

Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja anggota Polri di Polres Metro Bekasi Kota.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi di Polres Metro Bekasi Kota memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja anggota Polri. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Polres Metro Bekasi Kota, semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi dan budaya organisasi yang tercipta di lingkungan kerja tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dimana penulis menganalisis terkait Kepemimpinan Transformasional X1, Budaya Organisasi X2, dan Komitmen Organisasi sebagai variabel X3, dan Kinerja Anggota Polri sebagai Y pada Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota.

1. Hasil uji variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota Polri, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial (uji t) antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota Polri pada Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota. Hal ini disebabkan oleh kemampuan pemimpin transformasional untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan bawahannya, yang secara langsung akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih efisien, inovatif, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.
2. Hasil uji variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polri, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polri pada Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota. . Apabila budaya organisasi terus mengalami peningkatan dan perbaikan yang signifikan, maka hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja anggota kepolisian yang bertugas.
3. Hasil uji variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polri, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polri pada Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota. Berdasarkan hasil yang ditemukan diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi paling dominan dalam mempengaruhi kinerja dibandingkan kedua variabel lainnya, menunjukkan bahwa tingkat komitmen anggota organisasi memiliki peran kunci dalam menentukan efektivitas dan produktivitas kerja.
4. Hasil uji variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Anggota Polri pada Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota. Berdasarkan hasil yang diperoleh, variabel-variabel dalam penelitian ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja anggota Polri di Polres Metro Bekasi Kota. Oleh karena itu, Polres Metro Bekasi Kota perlu memperhatikan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja anggota Polri dan mencapai tujuan yang diinginkan. Ketiga faktor ini berdampak signifikan terhadap kinerja, sehingga manajemen perlu mengembangkan kepemimpinan transformasional, membangun budaya organisasi yang efektif, dan meningkatkan komitmen anggota Polri terhadap kemajuan organisasi.

Saran

Dari temuan dan analisis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Bagi Penulis**

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi tambahan pada pengetahuan dan penerapannya dalam praktik di bidang sumber daya manusia, terutama mengenai bagaimana Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja anggota Polri.
2. **Bagi Universitas**

Dapat memberikan informasi kepada pihak lain untuk penelitian lebih lanjut serta menambah kepustakaan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya merupakan upaya nyata dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, terutama Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya Program Studi Manajemen, dalam berkontribusi pada pengetahuan yang lebih luas.
3. **Bagi Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar Polres Metro Bekasi Kota memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen perlu mempertimbangkan pengembangan kepemimpinan transformasional, pembangunan budaya organisasi yang efektif, dan peningkatan komitmen anggota Polri terhadap kemajuan organisasi. Untuk meningkatkan efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan memperkuat Budaya Organisasi yang positif terhadap kinerja anggota Polri, penting bagi para pemimpin untuk memberikan perhatian khusus pada para pegawai, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan jabatan yang mereka emban. Dengan demikian, diharapkan bahwa melalui implementasi kepemimpinan yang baik dan menciptakan budaya organisasi yang positif, kinerja anggota Polri di Polres Metro Bekasi Kota dapat meningkat secara signifikan.
4. **Bagi Anggota Polri**

Untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan Visi dan Misi Polri Presisi 4.0, penting bagi anggota Polri untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya agar kinerja mereka memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dengan dukungan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi yang kuat, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.
5. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dari hasil penelitian ini, diharapkan akan memberikan kontribusi yang berharga dalam peningkatan pemahaman dan penerapan ilmu pengetahuan. Peneliti juga memberikan rekomendasi kepada peneliti berikutnya untuk menghasilkan temuan yang berbeda. Penelitian ini memiliki potensi untuk direplikasi dengan mengubah objek penelitian namun tetap menggunakan variabel yang sama, atau dengan mempertahankan objek penelitian namun menggunakan variabel yang berbeda. Misalnya, penelitian dapat difokuskan pada variabel independent (bebas) lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja anggota Polri, seperti pengembangan karir, stres kerja, dan keterlibatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari., M. E. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Issue May).
- Agenginardi, X. B., Haroen, Z., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Bidang Sat Reskrim Pada Satuan Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Economina*, 2(11), 3263–3275. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.970>
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2022). STUDI TENTANG PENGALAMAN KERJA, KOMITMEN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33–43. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3727>
- Ayal, A., Tewal, B., & Trang, I. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KANTOR KECAMATAN SONDER. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4524–4533. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25245>
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/394>
- Dewi, I. K., Purwadhi, & Widjaja, Y. R. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP ETOS KERJA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Sosial Dan Ekonomi*, 5(2), 1500–1517. <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER/article/view/243>
- Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 798–816. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944>
- Handayani, M., Wijayaningsih, R., Yunita, T., Hasanudin, & Hutabarat, E. (2024). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 196–209.
- Hartadi, Handoko, V. R., Muhith, A., & Mamik. (2020). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND EMPLOYEES' PERFORMANCE: STUDY IN MOTHERS AND CHILDREN HOSPITALS. 6(123), 52–69.
- Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *TheJournalish: Social and Government*, 3(February), 55–74. <http://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/index>
- Heri, E. I. (2019). Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Ilmu Kepolisian*, 13(2), 90–195. <https://www.jurnalptik.id/index.php/JIK/article/view/159>
- Hutapea, L., Edward, E., & Wediawati. (2023). Pengaruh Leadership Coaching dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediator pada Satuan Kerja Pelayanan Markas Polda Jambi. *Jurnal Manajemen Dan ...*, 1(3), 168–179. <https://siberpublisher.org/JMPD/article/view/67%0Ahttps://siberpublisher.org/JMPD/article/download/67/41>
- Iskandar, I., Matriadi, F., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Dengan Komitmen Organisasi

- Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Kota Lhokseumawe. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2), 41. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i2.3376>
- Kurniawan, D., Fitroh, U., & Prasetyo, E. T. (2024). PENGARUH DISPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1192(2), 151–176.
- Nasikhah, K., Maunah, B., & Patoni, A. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kerjasama Guru: Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformatif. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 3(2), 130–143. <http://jurnal.staisumatera-medan.ac.id/fitrah>
- Nurhatisyah, N., Rumengan, J., Satriawan, B., Yanti, S., Fahizah, A., & Dewi, N. P. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Personal Value And Organizational Commitment To The Performance Of Millennial Employees In Digital Era In Companies Internet Services Provider (Isp) In City Batam With Motivation As An Intervening Variable. *Conference Series*, 3(2), 113–122. <https://doi.org/10.34306/conferenceseries.v3i2.470>
- Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Purwanti, A., Zunaidah, Diah, Y. M., & Widiyanti, M. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLDA SUMATERA SELATAN. 25–41. <https://doi.org/10.33369/tmr.v2i1.11645>
- Putra, G. P., Jatmika, D., Hariyono, T., Jahri, M., & Sampurnawati. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Skpd Kamtrantib Pada Satpol Pp Dan Damkar Provinsi Kalimantan Selatan. *IJBEM: Indonesian Journal of Business Economics and Management*, 1, 20–30. <https://journal.irpi.or.id/index.php/ijbem/index>
- Putra, I. G. D., & Putri, A. D. (2020). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(8), 2078–2088. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i08.p14>
- Rudolf, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merauke. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2009), 463–470. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1720> Abstrak
- Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>
- Soelton, M. (2023). How Did It Happen: Organizational Commitment and Work-Life Balance Affect Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 14(1), 149–164. <https://doi.org/10.15294/jdm.v14i1.41493>
- Wiyono, B. (2019). Hakikat Kepemimpinan Transformatif Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2, 75–83. <https://www.kompasiana.com/idrisapandi/58fb8125349373880b4c289e/hakikat-kepemimpinan>