

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah elemen primer pada kesuksesan sebuah instansi, termasuk institusi kepolisian. Pegawai yang kompeten, berdedikasi, dan memiliki kinerja yang baik menjadi faktor krusial dalam pencapaian tujuan instansi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dibutuhkan dalam menjamin bahwa setiap pegawai dalam instansi dapat memberikan kontribusi optimal. Menurut Hasibuan, 2020 kinerja pegawai baik akan berdampak pada efektivitas instansi dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat pencapaian target instansi, sehingga diperlukan strategi peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Satu diantara banyaknya faktor yang bisa memengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai agar dapat bekerja secara optimal. Menurut Bass, B. M., & Avolio, 2019 menyatakan bahwaanya kepemimpinan transformasional ialah satu diantara banyaknya gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk menciptakan perubahan positif di dalam instansi. Gaya kepemimpinan ini memberikan motivasi, serta membangun hubungan yang kuat dengan bawahan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai.

Dalam lingkungan kepolisian, kepemimpinan transformasional berperan pada pembangunan instansi yang lebih solid serta profesional. Seorang pemimpin transformasional diharapkan mampu menciptakan visi yang jelas, mendorong inovasi, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Menurut Arif Firmansyah, 2022 memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan transformasional memengaruhi peningkatan produktivitas dan kedisiplinan pegawai secara positif di sektor pemerintahan, termasuk

kepolisian. Kinerja pegawai kepolisian sangat terpengaruh dengan bagaimana seorang pemimpin melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia secara efektif. Dukungan, bimbingan, serta komunikasi yang baik dari pemimpin akan meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga mereka bisa melangsungkan tugas serta tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Selain kepemimpinan, faktor lainnya yang berperan dalam menghasilkan peningkatan kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi, komitmen organisasi merujuk kepada berapa jauhnya pegawai merasa terikat, loyal, serta memiliki keinginan untuk terus berkontribusi di organisasi. Pegawai yang berkomitmen tinggi cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, mematuhi peraturan yang berlaku, serta berusaha mencapai target kerja secara maksimal. Menurut Meyer J.P. and Allen N., 1990 Komitmen organisasi terbagi atas tiga dimensi utama, yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional pegawai terhadap instansi, komitmen berkelanjutan berhubungan dengan pertimbangan rasional dalam mempertahankan pekerjaannya, sedangkan komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab moral untuk tetap bekerja dalam instansi.

Dalam konteks kepolisian, komitmen organisasi ialah faktor yang cukup krusial dalam menjaga profesionalisme, disiplin, serta loyalitas anggota Polri terhadap institusi. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 terkait Kepolisian Republik Indonesia, yang menagakan bahwa anggota kepolisian harus menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, loyalitas, serta berpedoman kepada nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya sebagai landasan moral dan etika dalam bertugas. Lebih lanjut, pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Perkap No 2, 2016 Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian, diuraikan bahwasanya semua anggota kepolisian wajib menunjukkan integritas, komitmen, dan dedikasi yang tinggi dalam

menjalankan tugasnya sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat.

Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi ialah salah satu unit kerja di bawah Kepolisian Daerah Jambi yang mengemban tanggungjawab pada pengelolaan sumber daya manusia kepolisian. Sesuai Peraturan Kapolri Nomor 7 Tahun 2022 terkait Instansi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah (Polda), Biro Sumber Daya Manusia memiliki tugas untuk melakukan pembinaan dan pengelolaan personel, termasuk perekrutan, mutasi, promosi jabatan, serta pengembangan kompetensi anggota kepolisian. Selain itu, biro ini juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai kepolisian melalui berbagai program pembinaan mental, rohani, dan fisik.

Sebagai bagian dari instansi kepolisian, Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi memiliki peran strategis dalam memastikan bahwasanya semua personel mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi, sehingga bisa memberi kinerja optimal dalam melangsungkan tugas serta tanggung jawabnya. Penelitian yang dijalankan Wijaya, 2021 menemukan bahwasanya kepemimpinan transformasional memengaruhi peningkatan komitmen organisasi pegawai di instansi pemerintahan secara signifikan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin yang bisa mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan loyalitas pegawai untuk bekerja dengan dedikasi.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan guna menjalankan analisis terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai kepolisian dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Kepemimpinan transformasional diyakini dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih produktif dengan memberikan inspirasi, motivasi, dan arahan yang jelas kepada pegawai. Sehingga, penelitian ini harapannya bisa berkontribusi bagi pengembangan strategi kepemimpinan

yang lebih efektif dalam lingkungan kepolisian guna meningkatkan komitmen organisasi serta mengoptimalkan kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi pun berperan krusial untuk membentuk kinerja pegawai. Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai dengan loyalitas yang kuat umumnya menunjukkan dorongan yang lebih besar untuk meraih sasaran organisasi serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang pemimpin yang mampu menumbuhkan rasa keterikatan terhadap organisasi berperan penting dalam memperkuat rasa kepemilikan pegawai terhadap institusi tempat mereka bekerja, sehingga berpadam positif terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat dipandang sebagai variabel intervening yang menghubungkan kinerja pegawai kepolisian dengan dampak kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini juga berupaya mengisi kesenjangan dari studi sebelumnya. Menurut Sugiyono, 2018, variabel intervensi mengubah korelasi diantara variabel independen (bebas) dengan dependen (terikat), menjadikannya korelasi tidak langsung yang tidak mungkin diukur dan diamati. Penelitian ini tidak sama dari yang sebelumnya sebab memasukkan komitmen organisasi menjadi variabel intervening yang berperan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian ini juga memiliki objek yang berbeda dari studi sebelumnya, yaitu Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi, yang adalah salah satu divisi penting dalam Kepolisian Daerah Jambi.

Salah satu divisi di lingkungan Kepolisian Daerah Jambi, Biro Sumber Daya Manusia, mengemban tanggungjawab dalam pengembangan dan pelaksanaan fungsi manajemen di bidang SDM atau sumber daya manusia yang ada di bawah Kapolda, tugas dari Biro Sumber Daya Manusia mencakup penggunaan, penyediaan, pemeliharaan, distribusi tenaga dan

pemisahannya, psikologi dan penilaian kepolisian, serta inisiatif untuk meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia dalam kepolisian. Dalam menjalankan kewajiban sebagaimana dijelaskan pada ayat (2), RoSDM menjalankan sejumlah peran penting, antara lain: pengelolaan sumber daya manusia, yang mencakup proses rekrutmen, seleksi, pemutusan hubungan, serta distribusi personel; pengembangan jenjang karier, meliputi evaluasi kinerja, rotasi, promosi, dan pemberhentian dari jabatan maupun kepangkatan; peningkatan kesejahteraan, yang mencakup aspek spiritual, mental, fisik, moral, dan material personel; penguatan aspek psikologis, yang mengintegrasikan bidang psikologi kepolisian dengan psikologi SDM; serta penyusunan rencana dan pengelolaan administrasi dalam bidang manajemen personel kepolisian.

Melakukan manajemen kepegawaian pada Kepolisian Daerah Jambi, yang diawasi oleh Petugas Sumber Daya Manusia yang melapor kepada Kapolri, ialah salah satu tugas Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi. Keberadaan personel sangat penting untuk menyelesaikan tugas-tugas ini karena mereka adalah sumber daya instansi yang paling berharga untuk menyelesaikan pekerjaan menuju tujuan yang ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti, 2017 kinerja merupakan perolehan dari pekerjaan yang dilakukan perseorangan ataupun sekelompok individu pada sebuah instansi menurut peran dan tanggung jawab individual untuk mewujudkan visi instansi melalui cara yang bisa diterima menurut etika dan moral, legal, dan sesuai dengan hukum. Berikut informasi yang dikumpulkan oleh peneliti tentang hasil kinerja tahun 2023 personel Kepolisian Daerah Jambi yang bekerja di Biro Sumber Daya Manusia:

**Tabel 1.1 Target Pencapaian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia
Kepolisian Daerah Jambi**

No	Sasaran Strategis	Target	Realisasi	Capaian
1	Pembinaan fungsi personel dalam lingkungan Kepolisian Daerah Jambi	100%	100%	100%
2	Penyelenggaraan manajemen personel yang meliputi penyediaan personel seleksi, pendidikan, pelatihan personel (individu), serta pemisahan dan penyaluran personel	100%	79%	79%
3	Pembinaan dan penyelenggaraan pembinaan karir yang meliputi mutasi dan pengangkatan pembentukan dalam jabatan, kepangkatan, dan pembinaan PNS Polri	100%	85%	85%
4	Pembinaan dan penyelenggaraan pembinaan kesejahteraan yang meliputi pembinaan rohani dan mental, pembinaan jasmani serta pembinaan kesejahteraan noril, termasuk upaya peningkatan kesejahteraan materiil personel	100%	88%	88%
5	Pembinaan dan penyelenggaraan fungsi psikologi yang meliputi psikologi kepolisian dan psikologi personel	100%	84%	84%
RATA-RATA				87.20%

Sumber: Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi 2023

Tabel 1.1 capaian kinerja Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi 2023 menunjukkan bahwa capaian kinerja terbilang baik; Namun, beberapa hasil realisasi target yang diperoleh masih belum sesuai dengan target yang diharapkan. Misalnya, rata-rata capaian kerja adalah 87,20%, dan 100% dari target penilaian kinerja yang ditetapkan pada Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 pasal 28 belum tercapai. Pada tanggal 23 September 2024, peneliti membagikan kuesioner kepada sepuluh petugas kepolisian di Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi untuk melakukan survei awal dan memvalidasi data di atas.

Pada tanggal 23 September 2024, peneliti memberikan kuesioner kepada sepuluh pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi dengan menggunakan indikator berdasarkan Mangkunegara, 2013 untuk mendapatkan data awal mengenai Kinerja Pegawai, tabel berikut

mencantumkan sejumlah pertanyaan survei yang menggunakan indikator atau pengukuran:

Tabel 1.2 Hasil survey awal 10 orang mengenai Kinerja Pegawai (Y) pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Kualitas Pekerjaan	1	2	3	2	2	10
	Saya melaksanakan tugas sesuai standar kualitas dan prosedur kepolisian						
2	Kuantitas Pekerjaan	2	1	3	2	2	10
	Saya menyelesaikan tugas sesuai target intsnasi kepolisian						
3	Pelaksanaan Pekerjaan	1	2	3	2	2	10
	Saya mengikuti prosedur dan peraturan dalam melaksanakan tugas						
4	Tanggung Jawab	1	2	2	2	3	10
	Saya menjalankan tugas dengan tanggung jawab dan dedikasi						
Total		5	7	11	8	9	40
Persentase %		13%	18%	28%	20%	23%	100%

Sumber: Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi (Data diolah, 2024)

Berdasarkan hasil survei awal kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi, dapat dilihat bahwasanya jawaban mengenai kinerja pegawai belum cukup baik dikarenakan masih banyak yang menjawab netral hingga sangat tidak setuju, yang memperlihatkan bahwasanya masih terdapat pegawai yang merasa belum secara penuh melaksanakan tugas sejalan atas ekpektasi yang menjadi harapan. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi belum seutuhnya optimal karena masih kurangnya respon positif dari pegawai.

Satu diantara banyaknya elemen yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu penerapan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seseorang akan berdampak signifikan pada keberhasilan atau tidaknya pengembangan sumber daya manusia mereka di masa depan. Untuk menginspirasi orang untuk bekerja lebih keras, seorang pemimpin yang sukses harus memiliki pemahaman menyeluruh tentang lingkungan, termasuk apa yang mereka butuhkan. Sehingga, studi ini ditujukan guna membantu pegawai

berkinerja lebih baik sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka seefisien mungkin.

Pada tanggal 23 September 2024, peneliti juga memberikan kuesioner kepada sepuluh pegawai di Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi dengan menggunakan indikator berdasarkan (Günzel-Jensen dkk., 2018) untuk mendapatkan data awal tentang gaya kepemimpinan yang dapat memengaruhi kinerja. Hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 1.3 Hasil survey awal 10 orang mengenai Kepemimpinan Transformasional (X) pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Motivasi Inspirasional						
	Pimpinan memberikan motivasi yang menginspirasi daya dalam bekerja	1	2	3	3	1	10
2	Pemimpin Ideal/ Karismatik						
	Saya menghormati, mengagumi, dan mempercayai pimpinan saya	1	2	3	2	2	10
3	Stimulasi Intelektual						
	Pimpinan mendorong saya berpikiran kritis dan inovatif dalam bekerja	0	1	4	3	2	10
4	Pertimbangan Individual						
	Pimpinan memahami dan mengakomodasi kebutuhan individu bawahan	0	2	4	2	2	10
Total		2	7	14	10	7	40
Persentase %		5%	18%	35%	25%	18%	100%

Sumber: Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi (Data diolah, 2024)

Menurut tabel hasil survei pertama tentang gaya kepemimpinan transformasional, masih belum cukup baik karena beberapa pegawai masih memilih untuk menjawab netral hingga sangat tidak setuju dengan klaim yang diajukan. Dapat dikatakan bahwa pekerja tertentu tidak terpengaruh oleh gaya kepemimpinan transformasional yang efektif dan sesuai. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas pegawai. Menurut sejumlah studi terdahulu, termasuk yang dijalankan Laily, 2020, kepemimpinan transformasional berdampak baik pada kinerja pekerja.

Dalam hal ini, peneliti juga melibatkan penggunaan variabel komitmen organisasi menjadi variabel intervening untuk memediasi permasalahan diatas. Selain kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi juga

bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut selaras akan studi menurut Adriansyah T.M, 2020 yang menyatakan bahwasanya komitmen organisasi memengaruhi signifikan pada kinerja pegawai, dengan koefisien kolerasi sebesar 0,716, menunjukkan korelasi kuat diantara komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Adapun data yang telah peneliti dapatkan terkait komitmen organisasi pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Survei awal 10 orang mengenai Komitmen Organisasi (Z) pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Komitmen Afektif						
	Saya bangga menjadi bagian dari instansi kepolisian	1	2	2	3	2	10
2	Komitmen Berkelanjutan						
	Saya tetap mengabdikan diri di instansi kepolisian karena berbagai pertimbangan	1	2	2	3	2	10
3	Komitmen Normatif						
	saya merasa bertanggung jawab untuk terus mengabdikan diri di instansi kepolisian	1	2	0	5	2	10
Total		3	6	4	11	6	30
Persentase %		10%	20%	13%	37%	20%	100%

Sumber: Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi (Data diolah, 2024)

Dari hasil kuesioner awal mengenai komitmen organisasi pada tabel 1.5 pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi, didapati bahwa tingkat komitmen pegawai masih tergolong rendah. Hal tersebut diakibatkan karena adanya pegawai yang masih memilih sangat tidak setuju serta memberikan respons netral terhadap pernyataan yang diajukan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi belum sepenuhnya menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Destrin Permata Sari, Waloyo, 2023 komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan di perusahaan tersebut. Menurut Muhammad Adi Fadilah et al kepemimpinan transformasional memengaruhi komitmen

organisasi secara signifikan, komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dan komitmen organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan.

Menurut temuan peneliti mengenai kesenjangan penelitian dan fenomena variabel, sejumlah penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Selain itu, data dan hasil survei memperlihatkan bahwasanya target yang dicapai masih belum mencapai target yang diharapkan, dan hasil survei masih di bawah standar. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, peneliti bersemangat untuk menyelidiki pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel intervensi dengan berfokus pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Polisi melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai permasalahan utama pada penelitian ini yakni rendahnya kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi, yang diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Hasil survei awal memperlihatkan bahwasanya masih terdapat pegawai yang belum mencapai tujuan kinerja yang diharapkan. Selain itu, respons pegawai terhadap pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan transformasional cenderung negatif, yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan belum mampu memberikan pengaruh optimal terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Fenomena ini menunjukkan bahwa keberlanjutan suatu organisasi sangat bergantung efektivitas kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, diperlukan strategi kepemimpinan yang mampu memperkuat komitmen

organisasi, sehingga pegawai memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, kepemimpinan transformasional berperan krusial dalam peningkatan kinerja pegawai serta memperkuat komitmen organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat memastikan pekerjaan dilakukan dengan optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga, penelitian ini ditujukan guna menjawab pertanyaan ini:

1. Bagaimana gambaran Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi?
2. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi?
3. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional memengaruhi Komitmen Organisasi pada pada Biro Sumber Daya Kepolisian Daerah Jambi?
4. Bagaimana Komitmen Organisasi memengaruhi Kinerja Pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi?
5. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional memengaruhi Kinerja polisi melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai rumusan masalahnya meliputi:

1. Untuk mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi
2. Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional memengaruhi Kinerja Pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi.

3. Untuk mengetahui sejauh mana Gaya Kepemimpinan Transformasional memengaruhi Komitmen Organisasi pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi.
4. Untuk mengetahui sejauh mana Komitmen Organisasi memengaruhi Kinerja Pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi.
5. Untuk mengetahui sejauh mana Gaya Kepemimpinan Transformasional memengaruhi kinerja polisi melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang akan didapat melalui hasil penelitian ini yakni:

1. Manfaat Teoritis

Harapannya bahwa penelitian ini bisa berfungsi sebagai sumber daya dan alat pembelajaran bagi para sarjana masa depan yang bekerja di bidang yang sama. Selain itu, bisa dipergunakan menjadi referensi dalam kursus Sumber Daya Manusia. Seperti dengan Universitas.

2. Manfaat Praktis

Diperkirakan bahwa temuan penelitian ini akan berdampak signifikan dan diperhitungkan oleh para pemimpin selama periode kepemimpinan ketika memutuskan gaya kepemimpinan mana yang paling cocok untuk kinerja polisi dan komitmen organisasi. Ini membantu penulis dan organisasi.