

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK, KECERDASAN SOSIAL,
DAN NILAI INSTANSI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI POLISI POLRES
PESISIR SELATAN**

***ANALYSIS OF THE EFFECT OF AUTHENTIC LEADERSHIP, SOCIAL
INTELLIGENCE, AND INSTITUTIONAL VALUES ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF THE SOUTH COAST POLICE***

Syafri Afrizal, Suhelmi Helia

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia
Suhelmihelia@akbpstie.ac.id

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Autentik, Kecerdasan Sosial, dan Nilai Instansi terhadap Komitmen Organisasi personel Polres Pesisir Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polres Pesisir Selatan yang berjumlah 211 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden yang ditentukan menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode accidental sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Autentik berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, yang berarti bahwa penerapan kepemimpinan yang jujur, konsisten, dan memberikan keteladanan mampu meningkatkan loyalitas dan keterikatan anggota terhadap organisasi. Kecerdasan Sosial juga berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, dimana kemampuan personel dalam memahami diri, mengelola emosi, serta berinteraksi secara efektif dapat meningkatkan keterikatan terhadap organisasi. Selain itu, Nilai Instansi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, yang menunjukkan bahwa penghayatan terhadap nilai-nilai organisasi seperti integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab dapat memperkuat komitmen anggota. Secara simultan, Kepemimpinan Autentik, Kecerdasan Sosial, dan Nilai Instansi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi personel Polres Pesisir Selatan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Autentik, Kecerdasan Sosial, Nilai Instansi, Komitmen Organisasi

ABSTRACT: *This study aims to analyze the influence of Authentic Leadership, Social Intelligence, and Institutional Values on Organizational Commitment of Pesisir Selatan Police personnel. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study were all 211 personnel of Pesisir Selatan Police, with a sample of 65 respondents determined using a non-probability sampling technique with an accidental sampling method. Data collection was carried out through a questionnaire, while data analysis used multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that Authentic Leadership has a positive effect on Organizational Commitment, which means that the implementation of honest, consistent, and exemplary leadership can increase member loyalty and attachment to the organization. Social Intelligence also has a positive effect on Organizational Commitment, where the ability of personnel to understand themselves, manage emotions, and interact effectively can increase attachment to the organization. In addition, Institutional Values have a positive effect on Organizational Commitment, which shows that the appreciation of organizational values such as integrity, professionalism, and responsibility can strengthen member commitment. Simultaneously, Authentic Leadership, Social Intelligence, and Institutional Values positively influence the Organizational Commitment of Pesisir Selatan Police personnel.*

Keywords: *Authentic Leadership, Social Intelligence, Institutional Values, Organizational Commitment*

A. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target finansial, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satu indikator penting dalam pengelolaan SDM adalah komitmen organisasi, yang mencerminkan sejauh mana polisi memiliki keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu, mengurangi turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Seperti dikemukakan oleh Suharti (2023), komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas dan stabilitas tim kerja dalam sektor publik maupun swasta.

Tugas dan tanggung jawab anggota kepolisian yang semakin kompleks membutuhkan tidak hanya kompetensi teknis, tetapi juga komitmen organisasi yang tinggi. Namun, kenyataannya masih ditemukan berbagai indikasi lemahnya komitmen, seperti resistensi terhadap instruksi pimpinan, pelanggaran kode etik, dan lemahnya kerja sama antaranggota. Fenomena serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Munawaroh et al (2022), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi anggota kepolisian rentan mengalami penurunan akibat kepemimpinan yang tidak adaptif dan lemahnya komunikasi organisasi.

Permasalahan ini dapat dianalisis lebih lanjut melalui tiga faktor utama yang diduga memiliki pengaruh signifikan, yaitu kepemimpinan autentik, kecerdasan sosial, dan nilai instansi. Kepemimpinan autentik merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada kejujuran, transparansi, dan integritas moral, sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan dan keteladanan dalam diri bawahan. Studi terbaru oleh Luthfi et al (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik memiliki korelasi kuat terhadap komitmen afektif dan normatif polisi, terutama dalam lingkungan kerja yang bersifat hirarkis dan formal.

Selain itu, kecerdasan sosial juga menjadi faktor penting dalam konteks organisasi kepolisian yang bersifat kolektif. Anggota yang memiliki kecerdasan sosial tinggi cenderung mampu membangun hubungan interpersonal yang harmonis, memahami dinamika kelompok, serta menyesuaikan diri dalam berbagai situasi sosial. Hal ini didukung oleh temuan dari Wahyuni et al (2024) yang menyatakan bahwa kecerdasan sosial berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja kolaboratif yang memperkuat loyalitas dan komitmen.

Di samping itu, nilai-nilai instansi juga berperan sebagai pedoman perilaku. Nilai seperti integritas, loyalitas, tanggung jawab, dan pelayanan prima harus diinternalisasi oleh setiap anggota sebagai bagian dari identitas profesional mereka. Penelitian oleh Safitri et al (2022) menunjukkan bahwa ketika nilai-nilai organisasi disosialisasikan secara efektif, hal itu dapat membentuk sikap kerja yang lebih positif dan memperkuat komitmen terhadap institusi. Untuk melihat lebih rinci permasalahan tersebut, berikut disajikan tabel identifikasi masalah komitmen organisasi di Polres Pesisir Selatan :

Tabel 1
Survey Awal Komitmen Organisasi Polisi di Polres Pesisir Selatan

No	Aspek yang Diamati	Indikasi Masalah	Dampak Terhadap Organisasi	Analisis Sementara
1	Tingkat Kehadiran	Banyak anggota sering terlambat atau absen tanpa keterangan	Disiplin menurun, pelayanan publik terganggu	Komitmen afektif dan normatif rendah
2	Partisipasi dalam Kegiatan Institusi	Rendahnya partisipasi dalam kegiatan sosial, pelatihan, dan apel rutin	Budaya organisasi melemah, kohesivitas tim menurun	Kepemimpinan tidak cukup inspiratif, motivasi internal rendah
3	Loyalitas terhadap Atasan dan Institusi	Terdapat anggota yang menunjukkan resistensi terhadap instruksi pimpinan	Hierarki komando tidak efektif, potensi konflik vertikal meningkat	Keteladanan dan komunikasi pimpinan perlu ditingkatkan

4	Kepatuhan terhadap Nilai Institusi	Beberapa anggota melanggar kode etik atau bersikap tidak sesuai nilai organisasi	Citra polisi negatif di mata masyarakat	Pemahaman dan internalisasi nilai belum optimal
5	Hubungan Interpersonal	Kurangnya kerja sama antar anggota, konflik kecil sering muncul	Kerja tim terganggu, produktivitas menurun	Rendahnya kecerdasan sosial mempengaruhi dinamika kerja

Sumber : Survey Awal Pada Polisi di Polres Pesisir Selatan

Berdasarkan Tabel 1 mengenai hasil survei awal komitmen organisasi di Polres Pesisir Selatan, terlihat adanya permasalahan serius dalam berbagai aspek organisasi yang berdampak langsung terhadap kinerja institusi. Pertama, pada aspek tingkat kehadiran, banyak anggota yang sering terlambat atau bahkan absen tanpa keterangan resmi. Hal ini menunjukkan lemahnya komitmen afektif dan normatif, yakni ketidakmampuan anggota untuk hadir secara konsisten sebagai bentuk loyalitas emosional dan rasa tanggung jawab terhadap institusi. Masalah ini secara langsung berdampak pada penurunan disiplin kerja serta terganggunya pelayanan publik yang menjadi tugas utama kepolisian.

Kedua, rendahnya partisipasi dalam kegiatan institusi seperti pelatihan, apel rutin, dan kegiatan sosial, menunjukkan melemahnya budaya organisasi. Minimnya keterlibatan anggota dalam kegiatan kolektif dapat melemahkan kohesivitas tim dan solidaritas internal. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan yang ada belum mampu menginspirasi atau membangkitkan motivasi internal anggota, sehingga keterlibatan aktif mereka pun menurun.

Ketiga, dari aspek loyalitas terhadap atasan dan institusi, terdapat kecenderungan resistensi atau penolakan terhadap instruksi pimpinan. Gejala ini mengindikasikan bahwa struktur komando tidak berjalan secara efektif dan bahkan berpotensi menimbulkan konflik vertikal antara anggota dan atasan. Kondisi ini biasanya dipicu oleh kurangnya keteladanan pimpinan, serta lemahnya kualitas komunikasi yang seharusnya bersifat terbuka dan dua arah.

Keempat, kepatuhan terhadap nilai instansi juga menjadi perhatian, karena ditemukan sejumlah anggota yang melanggar kode etik atau bertindak tidak sesuai dengan nilai dasar organisasi. Hal ini sangat merugikan citra Polres di mata masyarakat, karena nilai seperti integritas, kedisiplinan, dan loyalitas seharusnya menjadi pedoman perilaku polisi. Masalah ini mencerminkan bahwa proses internalisasi nilai-nilai institusi belum berjalan secara optimal.

Terakhir, hubungan interpersonal antar anggota menunjukkan lemahnya kerja sama dan munculnya konflik internal. Masalah ini menandakan rendahnya kecerdasan sosial anggota dalam membangun hubungan yang sehat di lingkungan kerja. Ketika komunikasi dan empati antarpersonel lemah, maka kolaborasi dalam menjalankan tugas pun akan terganggu, sehingga produktivitas keseluruhan menurun.

Secara keseluruhan, berbagai aspek tersebut memperlihatkan bahwa permasalahan komitmen organisasi di Polres Pesisir Selatan bukan hanya disebabkan oleh faktor individu, tetapi juga mencerminkan adanya kelemahan dalam sistem kepemimpinan, pengelolaan nilai instansi, dan kemampuan sosial dalam membangun kerja tim yang solid. Oleh karena itu, ketiga variabel utama kepemimpinan autentik, kecerdasan sosial, dan nilai instansi perlu dianalisis lebih dalam sebagai landasan perbaikan komprehensif. Berikut ini data tambahan data absensi personel:

Tabel 2
Absensi Tahun 2024 Polisi di Polres Pesisir Selatan

No	Total Hari Kerja (2024)	Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Tidak Hadir Tanpa Keterangan (TK)	Persentase Kehadiran	Kategori Disiplin
1	288	252	28	8	87,5%	Cukup
2	288	230	40	18	79,8%	Rendah
3	288	265	20	3	92,0%	Baik
4	288	240	42	6	83,3%	Cukup
5	288	218	50	20	74,3%	Kurang
6	288	245	35	8	85,4%	Cukup

7	288	270	16	2	93,7%	Baik
8	288	278	8	2	96,1%	Sangat Baik
9	288	225	45	18	80,2%	Rendah
10	288	255	30	3	88,5%	Baik

Sumber : Data Absensi di Polres Pesisir Selatan

Tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran dan keterlambatan personel Polres Pesisir Selatan pada tahun 2024 masih berada pada kategori yang mengkhawatirkan. Beberapa anggota memiliki persentase kehadiran di bawah 80%, disertai angka keterlambatan yang tinggi dan ketidakhadiran tanpa keterangan yang signifikan. Pola ini menggambarkan lemahnya komitmen organisasi, terutama aspek komitmen afektif dan normatif, di mana pegawai seharusnya hadir secara konsisten sebagai wujud loyalitas dan tanggung jawab terhadap institusi. Rendahnya komitmen organisasi yang tercermin pada tabel ini sangat mungkin dipengaruhi oleh tiga faktor utama yang menjadi fokus penelitian. Pertama, kepemimpinan autentik yang kurang memberikan keteladanan, dukungan, dan transparansi dapat menurunkan rasa percaya dan keterikatan anggota terhadap pimpinan, sehingga disiplin kehadiran melemah. Kedua, kecerdasan sosial yang rendah dalam hubungan interpersonal dapat menghambat kerja sama, menyebabkan konflik kecil, dan memicu turunnya semangat untuk hadir dan berpartisipasi penuh dalam tugas. Ketiga, lemahnya internalisasi nilai instansi, seperti integritas, loyalitas, dan tanggung jawab, memperlihatkan bahwa nilai-nilai tersebut belum tertanam kuat sehingga tidak tercermin dalam perilaku disiplin anggota. Secara keseluruhan, tabel ini menegaskan adanya masalah serius pada komitmen organisasi dan memperkuat urgensi untuk meneliti pengaruh kepemimpinan autentik, kecerdasan sosial, dan nilai instansi sebagai determinan utama turunnya disiplin dan loyalitas anggota polisi di Polres Pesisir Selatan.

Kepemimpinan autentik menjadi faktor kunci dalam membangun komitmen tersebut. Pemimpin autentik ditandai oleh kejujuran, integritas, dan konsistensi antara nilai pribadi dan tindakan, sehingga mampu membangun hubungan yang lebih kuat dengan polisi. Selain kepemimpinan, kecerdasan sosial juga memainkan peran penting. Kecerdasan sosial, yang mencakup kemampuan untuk memahami dan merespons emosi orang lain secara efektif, dapat meningkatkan interaksi interpersonal dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Nilai instansi, sebagai landasan budaya organisasi, turut berkontribusi dalam membentuk perilaku dan sikap polisi. Nilai-nilai yang selaras dengan aspirasi individu polisi dapat memperkuat komitmen terhadap organisasi.

Organisasi kepolisian memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Salah satu aspek penting dalam menjalankan peran tersebut adalah keberadaan komitmen organisasi dari setiap anggota kepolisian. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana seorang anggota memiliki loyalitas, rasa memiliki, dan keinginan untuk berkontribusi terhadap tujuan institusi. Namun, dalam berbagai laporan kinerja dan evaluasi internal Polres Pesisir Selatan, ditemukan gejala melemahnya komitmen sebagian anggota terhadap organisasi. Fenomena ini tidak hanya mengganggu stabilitas internal organisasi, tetapi juga berdampak pada citra dan pelayanan kepolisian kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan autentik, kecerdasan sosial, dan nilai instansi terhadap komitmen organisasi anggota kepolisian di Polres Pesisir Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi manajerial yang lebih efektif guna memperkuat loyalitas, tanggung jawab, dan dedikasi anggota terhadap organisasi. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul: **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan Autentik, Kecerdasan Sosial, dan Nilai Instansi terhadap Komitmen Organisasi Polisi Polres Pesisir Selatan.”**

B. METODE PENELITIAN

Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasi, suatu objek atau subjek yang menunjukkan kualitas dan karakteristik tertentu, dan peneliti memilih untuk mempelajari dan menarik kesimpulan Sugiyono, (2021). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 65 Polisi Polres pesisir selatan. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Ini sering terjadi ketika populasinya relatif kecil atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Pendapat

penulis ini sependapat dengan penulis lain, Sugiyono, (2021) Sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Karena populasi penelitian sebanyak kurang dari 100, maka penulis menggunakan seluruh populasi yaitu jumlah Polisi Polres pesisir selatan 65 polisi

C. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi terdistribusi normal. Uji ini dapat dilakukan menggunakan metode Normal Probability Plot (P-P Plot) atau Kolmogorov-Smirnov / Shapiro-Wilk. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi > 0,05 dan grafik P-P Plot residual berada di sekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87763217
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.084
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi. Nilai mean residual sebesar 0,000 dan standar deviasi 1,88 juga mengindikasikan bahwa sebaran residual bersifat simetris dan tidak menyimpang dari distribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis lanjutan, seperti uji t, uji F, dan pengujian koefisien determinasi, karena hasil estimasi parameter yang diperoleh bersifat tidak bias dan dapat dipercaya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance:

- Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 → tidak terjadi multikolinieritas
- Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel independen (X₁, X₂, X₃) memiliki VIF < 10 dan Tolerance > 0,10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinieritas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi dan pengujian hipotesis selanjutnya.

Tabel 4
Hasil Pengujian Multikolonieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kecerdasan sosial (X ₁)	0,953	1,049	Bebas multikolinieritas
2	Nilai instansi (X ₂)	0,987	1,013	Bebas multikolinieritas
3	Kepemimpinan autentik (X ₃)	0,953	1,049	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

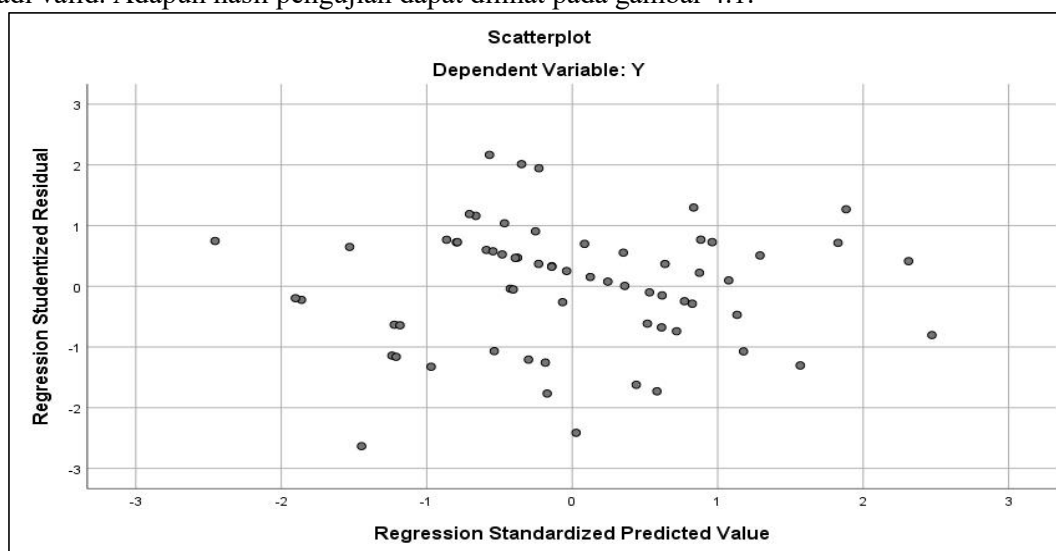
Berdasarkan Tabel 4.15 Hasil Pengujian Multikolinieritas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Variabel Kecerdasan Sosial (X1) dan Kepemimpinan Autentik (X3) masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,953 dengan VIF 1,049, sedangkan variabel Nilai Instansi (X2) memiliki nilai tolerance 0,987 dan VIF 1,013. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinieritas, sehingga setiap variabel independen mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi secara jelas dan tidak saling mengganggu. Model regresi ini layak digunakan untuk analisis pengaruh lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varian residual model regresi bersifat konstan di seluruh nilai prediktor. Salah satu metode yang digunakan adalah scatterplot, yaitu dengan memplot nilai residual (sisa) terhadap nilai prediksi atau variabel independen.

Hasil pengamatan scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis horizontal tanpa pola tertentu, baik untuk variabel Kepemimpinan autentik (X1), Kecerdasan sosial (X2), maupun Nilai instansi (X3). Tidak terdapat pola menyempit atau melebar yang konsisten, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Kesimpulannya, model regresi memenuhi asumsi klasik terkait varian residual yang konstan, sehingga hasil analisis regresi linear berganda dapat dipercaya dan interpretasi koefisien regresi menjadi valid. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 4.1.



Gambar 1
Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan Gambar 4.1, terlihat bahwa titik-titik pada scatterplot tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa varian residual tetap konstan di seluruh rentang nilai variabel independen. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dan telah memenuhi salah satu asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Kepemimpinan autentik (X1), Kecerdasan sosial (X2), dan Nilai instansi (X3), sedangkan variabel dependen adalah Komitmen organisasi (Y). Berdasarkan perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program IBM SPSS for Windows Versi 24.0.

Berikut tabel rekap untuk hasil dari nilai koefisien regresi, t_{hitung} , nilai signifikansi, nilai F_{hitung} , dan nilai R Square (R^2). Hasil-hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	9.880	4.568	2.163	.034
2	Kepemimpinan autentik (X_1)	.137	.042	3.277	.002
3	Kecerdasan sosial (X_2)	.092	.037	2.502	.015
4	Nilai instansi (X_3)	.069	.026	2.605	.012

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 26.0 2025.

Berdasarkan Tabel 5 Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda, dapat diturunkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,880 + 0,137 (X_1) + 0,092 (X_2) + 0,069 (X_3)$$

Keterangan:

- Y = Komitmen Organisasi
- X_1 = Kepemimpinan Autentik
- X_2 = Kecerdasan Sosial
- X_3 = Nilai Instansi

Keterangan persamaan di atas :

$\alpha = 9,880$ Nilai konstanta sebesar 9,880 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan autentik, kecerdasan sosial, dan nilai instansi dianggap konstan atau bernilai nol, maka tingkat komitmen organisasi tetap memiliki nilai sebesar 9,880. Hal ini menandakan adanya komitmen dasar yang dimiliki anggota meskipun tanpa pengaruh ketiga variabel independen.

$b_1 = 0,137$ Koefisien regresi kepemimpinan autentik (X_1) sebesar 0,137 dengan nilai signifikansi 0,002 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan autentik akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,137, dengan asumsi variabel lain konstan. Semakin autentik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi komitmen anggota terhadap organisasi.

$b_2 = 0,092$ Koefisien regresi kecerdasan sosial (X_2) sebesar 0,092 dengan nilai signifikansi 0,015 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa kecerdasan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin baik kecerdasan sosial anggota, seperti kemampuan berinteraksi, memahami orang lain, dan bekerja sama, maka komitmen terhadap organisasi akan semakin meningkat.

$b_3 = 0,069$ koefisien regresi nilai instansi (X_3) sebesar 0,069 dengan nilai signifikansi 0,012 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa nilai instansi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini menandakan bahwa semakin kuat pemahaman dan penghayatan anggota terhadap nilai-nilai instansi, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi.

Uji Statistik

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan Autentik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada personel Polres Pesisir Selatan. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis regresi linear berganda, di mana diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,277$ dengan $p = 0,002 < 0,05$, yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan autentik akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,137 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan yang jujur, konsisten, dan memberikan teladan sangat penting dalam meningkatkan keterikatan anggota terhadap organisasi serta mendorong loyalitas dan partisipasi aktif dalam kegiatan kepolisian.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kecerdasan Sosial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada personel Polres Pesisir Selatan. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis regresi linear berganda, di mana diperoleh nilai t-hitung = 2,502 dengan $p = 0,015 < 0,05$, yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan pada kecerdasan sosial akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,092 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan personel dalam memahami, mengelola diri, dan berinteraksi secara efektif dengan rekan maupun atasan sangat penting dalam membangun keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi, sehingga berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi secara keseluruhan.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa Nilai Instansi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada personel Polres Pesisir Selatan. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis regresi linear berganda, di mana diperoleh nilai t-hitung = 2,605 dengan $p = 0,012 < 0,05$, yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan pada pemahaman dan penghayatan nilai instansi akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,069 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Temuan ini menegaskan bahwa internalisasi nilai-nilai instansi, seperti integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab, sangat berperan dalam membangun loyalitas dan keterikatan anggota terhadap organisasi, sehingga meningkatkan komitmen organisasi secara keseluruhan.

Hasil ringkasan pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga dapat diperlihatkan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H ₁	Kepemimpinan autentik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi pada Polres Pesisir Selatan	Diterima
H ₂	Kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi pada Polres Pesisir Selatan.	Diterima
H ₃	Nilai instansi berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen organisasi pada Polres Pesisir Selatan.	Diterima

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis Tahun 2025.

Uji F (simultan)

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan Autentik (X1), Kecerdasan Sosial (X2), dan Nilai Instansi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada personel Polres Pesisir Selatan. Hal ini diperkuat oleh hasil uji F, di mana diperoleh nilai F-hitung = 7,778 dengan $p = 0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan autentik, kecerdasan sosial, dan internalisasi nilai instansi secara simultan mampu meningkatkan keterikatan, loyalitas, dan partisipasi aktif anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.306	3	28.769	7.778	.000 ^b
	Residual	225.632	61	3.699		
	Total	311.938	64			

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)
 Hasil ringkasan pengujian hipotesis keempat dapat diperlihatkan pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H ₄	Kepemimpinan autentik, kecerdasan sosial, nilai instansi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Polres Pesisir Selatan	Diterima

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis Tahun 2025.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variasi variabel dependen dalam model regresi. Koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai R², yang berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R², semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya, semakin rendah nilai R², semakin kecil kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, yang menandakan adanya pengaruh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Pengujian ini penting untuk menilai kekuatan model regresi sebelum dilakukan interpretasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan.

Tabel 9
 Hasil R Square
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.541	1.92325

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 26.0 2025.

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.20, diperoleh nilai R = 0,826 dan R² = 0,682.

Nilai R² = 0,682 menunjukkan bahwa 68,2% variasi komitmen organisasi (Y) dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Kepemimpinan Autentik (X1), Kecerdasan Sosial (X2), dan Nilai Instansi (X3). Sementara 31,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kondisi individu, lingkungan kerja, atau variabel psikologis yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat, menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi personel Polres Pesisir Selatan.

D. PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan autentik Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Polres Pesisir Selatan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, Kepemimpinan Autentik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) dengan t-hitung = 3,277 dan p = 0,002 < 0,05, serta koefisien regresi sebesar 0,137. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan autentik akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,137 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan yang jujur, konsisten, dan memberikan teladan dapat meningkatkan keterikatan emosional, loyalitas, dan partisipasi aktif anggota Polres Pesisir Selatan dalam menjalankan tugas organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nur'Aini & Laili (2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah sebagai mediator. Meskipun penelitian Nur'Aini & Laili lebih menekankan pada

pimpinan perempuan dan faktor kesiapan untuk berubah, temuan yang sama menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik merupakan faktor penting dalam membentuk komitmen anggota organisasi.

Selain itu, penelitian Putra et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik meningkatkan komitmen organisasi di sektor publik Indonesia. Hal ini menguatkan temuan penelitian ini, yang menunjukkan pentingnya kepemimpinan autentik dalam konteks kepolisian sebagai instansi publik. Penelitian Pengestu et al. (2022) juga mendukung bahwa kepemimpinan autentik, ketika dikombinasikan dengan kepercayaan terhadap pemimpin, dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja karyawan, yang relevan dengan peningkatan komitmen organisasi di Polres Pesisir Selatan.

Perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian terdahulu terletak pada konteks dan fokus: penelitian ini menekankan kepemimpinan autentik dalam lingkungan kepolisian, sementara penelitian lain seperti Yoyani et al. (2023) menambahkan variabel kecerdasan emosional dan lingkungan kerja, serta Wiyono et al. (2024) lebih fokus pada industri perhotelan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti bahwa kepemimpinan autentik menjadi faktor kunci dalam membangun komitmen anggota, khususnya di sektor kepolisian, melalui penerapan prinsip transparansi, integritas, dan keteladanan pimpinan.

Pengaruh Kecerdasan Sosial Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Polres Pesisir Selatan.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kecerdasan Sosial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) dengan t -hitung = 2,502 dan $p = 0,015 < 0,05$, serta koefisien regresi sebesar 0,092. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan kecerdasan sosial akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,092 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan personel dalam memahami diri sendiri, mengelola emosi, serta berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif dapat meningkatkan keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari et al. (2022) yang menemukan bahwa kecerdasan sosial berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui interaksi sosial yang positif di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan interpersonal dan kesadaran sosial anggota sangat menentukan tingkat keterikatan terhadap organisasi.

Selain itu, penelitian Prabowo & Putri (2023) juga mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan autentik dan kecerdasan sosial secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi. Meskipun penelitian tersebut menekankan kombinasi dua faktor, keduanya menegaskan bahwa kecerdasan sosial merupakan elemen penting dalam membangun loyalitas dan motivasi anggota organisasi.

Perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian terdahulu terletak pada konteks organisasi. Penelitian Sari et al. (2022) menekankan sektor korporasi secara umum, sementara penelitian ini berfokus pada personel kepolisian di Polres Pesisir Selatan, sehingga memberikan bukti empiris spesifik bahwa kecerdasan sosial berkontribusi signifikan terhadap komitmen organisasi di lingkungan kepolisian, terutama dalam menghadapi dinamika tugas dan interaksi internal yang kompleks.

Pengaruh Nilai Instansi Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Polres Pesisir Selatan.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Nilai Instansi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) dengan t -hitung = 2,605 dan $p = 0,012 < 0,05$, serta koefisien regresi sebesar 0,069. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pemahaman dan internalisasi nilai instansi akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,069 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Temuan ini menegaskan bahwa pemahaman yang mendalam dan penghayatan nilai-nilai organisasi, seperti integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab, mampu membentuk loyalitas dan keterikatan anggota terhadap organisasi.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Rahman et al. (2021) yang menemukan bahwa nilai-nilai instansi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di instansi multinasional. Hal ini menegaskan bahwa internalisasi nilai organisasi merupakan faktor penting dalam membangun

komitmen anggota, tidak hanya di sektor swasta atau multinasional, tetapi juga di sektor kepolisian. Selain itu, penelitian Siregar et al. (2021) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa nilai instansi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di sektor swasta, menandakan bahwa prinsip-prinsip organisasi yang jelas dan diterapkan secara konsisten meningkatkan keterikatan karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada konteks organisasi. Penelitian terdahulu lebih banyak menekankan sektor swasta atau multinasional, sedangkan penelitian ini berfokus pada personel kepolisian di Polres Pesisir Selatan, sehingga memberikan bukti empiris bahwa internalisasi nilai instansi juga relevan dalam lingkungan publik yang memiliki tugas strategis, disiplin tinggi, dan interaksi kompleks.

Pengaruh Kepemimpinan autentik, Kecerdasan sosial, Dan Nilai instansi Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Polres Pesisir Selatan.

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh $F\text{-hitung} = 7,778$ dengan $p = 0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Autentik (X1), Kecerdasan Sosial (X2), dan Nilai Instansi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Sementara itu, berdasarkan hasil koefisien determinasi ($R^2 = 0,682$), dapat disimpulkan bahwa 68,2% variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen ini, sedangkan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, motivasi individu, dan kondisi organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut saling mendukung dalam membentuk komitmen anggota Polres Pesisir Selatan. Kepemimpinan autentik menciptakan teladan dan integritas yang mendorong loyalitas, kecerdasan sosial meningkatkan interaksi positif dan kerja sama antar anggota, serta nilai instansi membentuk identitas dan penghayatan terhadap prinsip-prinsip organisasi. Secara bersama-sama, ketiganya menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan keterikatan, tanggung jawab, dan partisipasi aktif anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Prabowo & Putri (2023) menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan autentik dan kecerdasan sosial secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi, sedangkan penelitian Rahman et al. (2021) dan Siregar et al. (2021) menekankan pentingnya nilai instansi dalam membangun loyalitas dan keterikatan anggota. Perbedaan penelitian ini terletak pada konteks organisasi; penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor swasta atau publik secara umum, sedangkan penelitian ini menekankan lingkungan kepolisian dengan karakter tugas yang strategis dan disiplin tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik, kecerdasan sosial, dan nilai instansi secara simultan memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi personel Polres Pesisir Selatan, sehingga strategi peningkatan komitmen anggota harus mempertimbangkan ketiga faktor tersebut secara terpadu.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Luthfi, R. A., & Ramadhani, N. (2023). Authentic Leadership and Organizational Commitment: The Role of Trust and Transparency. *Journal of Human Resource Development*, 12(4), 132–147.
- Munawaroh, H., Yusri, R., & Rofiq, A. (2022). Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pada Lembaga Kepolisian. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengembangan SDM*, 10(2), 98–110.
- Nur'Aini, S., & Laili, J. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Komitmen Organisasi pada Pimpinan Organisasi Perempuan Melalui Readiness to Change. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(2), 447–457.
- Pengestu, R. R., & Kustiawan, U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Kepercayaan Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 1–10.
- Prabowo, D., & Putri, E. R. (2023). Integrasi kepemimpinan autentik dan kecerdasan sosial dalam meningkatkan komitmen organisasi. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen*, 10(3), 80–94.

- Putra, I. A. S., & Permatasari, A. (2023). Kepemimpinan autentik dalam meningkatkan komitmen organisasi di sektor publik Indonesia. *Jurnal Manajemen Publik*, 21(3), 112–128.
- Rahman, F., & Anwar, F. (2021). Pengaruh nilai instansi terhadap komitmen organisasi: Perspektif karyawan di perusahaan multinasional. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 19(2), 200–215.
- Rusman, R., Sunarti, S., & Rahadian, R. B. (2020). Application of the “Among” leadership model to improve teacher work discipline. *Indonesian Journal of Educational Leadership*, 13(1), 11–24.
- Safitri, M., & Nugraha, P. (2022). Nilai Organisasi dan Loyalitas Pegawai: Studi pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(3), 77–89.
- Sari, D. P., & Santoso, T. (2022). Peran kecerdasan sosial dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan: Sebuah pendekatan berbasis interaksi sosial. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 18(4), 49–63.
- Siregar, T., & Hartanto, F. (2021). Dampak nilai instansi terhadap komitmen organisasi: Studi kasus di sektor swasta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 22(1), 57–71.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Wahyuni, I., Sudirman, D., & Hidayat, S. (2024). Social Intelligence as a Driver of Organizational Citizenship and Commitment. *Jurnal Psikologi Sosial Dan Organisasi*, 11(1), 21–33.
- Wiyono, D., Tanjung, R., Setiadi, H., Marini, S., & Sugiarto, Y. (2024). Organizational transformation: The impact of servant leadership on work ethic culture with burnout as a mediating factor in the hospitality industry. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 35–50.
- Yoyani, I. V., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Mitra Global Prima di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2842–2851.