PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA KEPOLISIAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI POLRES OKU TIMUR

Oleh
Yuli[1], Munajat[2] & Fifian Permata Sari[3]
[1,2,3]Program Pascasarjana, Universitas Baturaja, Baturaja, Indonesia
Email: [1]yulipcc13@gmail.com, [2]munajat.ub@gmail.com, [3]fifianpermatasari@gmail.com

Abstract

Organizational commitment is an important aspect in supporting the achievement of organizational goals, particularly in police institutions that require personnel to demonstrate discipline, responsibility, loyalty, and dedication in carrying out their duties. Leadership style and police work culture are organizational factors that can shape personnel attitudes and commitment. This study aims to analyze the effect of leadership style and police work culture on organizational commitment among personnel of the East OKU Police Resort. This research used a quantitative approach with a survey method. The research population consisted of personnel of the East OKU Police Resort, with a sample of 62 respondents selected using simple random sampling. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression, partial significance testing, simultaneous significance testing, and the coefficient of determination. The results showed that leadership style and police work culture simultaneously had a positive and significant effect on organizational commitment. The simultaneous test produced an F-count of 24.857 with a significance value of 0.000, which indicates that the two independent variables jointly contribute significantly to organizational commitment. The coefficient of determination showed an R Square value of 0.458, meaning that leadership style and police work culture jointly explained 45.8% of the variation in organizational commitment, while the remaining 54.2% was explained by other factors outside the research model. These findings indicate that leadership and police work culture are relevant organizational factors in strengthening personnel commitment.

Keywords: ***leadership style, police work culture, organizational commitment, police personnel***

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberhasilan organisasi karena pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas dan mempertahankan keterikatannya terhadap organisasi. Dalam organisasi kepolisian, sumber daya manusia memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi pada umumnya karena personel dituntut menjalankan tugas pelayanan, perlindungan, pengayoman masyarakat, penegakan hukum, serta menjaga keamanan dan ketertiban. Kondisi tersebut membutuhkan personel yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan individu terhadap organisasi dan kesediaannya untuk mempertahankan keanggotaannya serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen menjadi semakin penting dalam organisasi kepolisian karena pelaksanaan tugas membutuhkan konsistensi, loyalitas, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Oleh karena itu, faktor-faktor yang berkaitan dengan pembentukan komitmen personel perlu mendapatkan perhatian.

Salah satu faktor organisasi yang berkaitan dengan komitmen adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran dalam memberikan arah, membangun komunikasi, memberikan perhatian kepada

personel, melibatkan anggota dalam penyelesaian masalah, serta memberikan contoh dalam pelaksanaan tugas. Dalam lingkungan kepolisian, kepemimpinan juga berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan personel untuk melaksanakan tugas sesuai aturan sekaligus memberikan pelayanan yang mengedepankan perlindungan dan pengayoman masyarakat.

Selain kepemimpinan, budaya kerja merupakan faktor yang membentuk perilaku anggota dalam organisasi. Budaya kerja tercermin melalui nilai, kebiasaan, norma, dan aturan yang berkembang serta diterapkan dalam aktivitas organisasi. Budaya kerja kepolisian yang konsisten dapat menjadi pedoman bagi personel dalam melaksanakan tugas, berinteraksi dengan sesama anggota, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sejumlah penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Diantara et al. (2022), misalnya, menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru. Penelitian Monry et al. (2023) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, serta person-organizational fit berperan sebagai mediator.

Penelitian yang dilakukan oleh Montenegro et al. (2023) juga mengkaji hubungan antara komitmen organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi pada 205 pekerja di Fortaleza, Brasil. Penelitian tersebut menunjukkan pentingnya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam memahami komitmen organisasi. Penelitian lain mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa berbagai dimensi budaya, termasuk perilaku kepemimpinan transformasional, kohesi tim, keadilan, dan kepedulian, berkaitan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi.

Konteks kepolisian juga menjadi perhatian penelitian terkini. Hasrawati et al. (2025) meneliti budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja Polri melalui komitmen organisasi pada Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan dengan melibatkan 276 anggota Polri. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berkaitan dengan kinerja melalui komitmen organisasi.

Meskipun penelitian mengenai kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen telah banyak dilakukan, penelitian yang secara khusus menguji **gaya kepemimpinan dan budaya kerja kepolisian terhadap komitmen organisasi pada personel Polres OKU Timur** masih terbatas. Konteks organisasi kepolisian daerah memiliki karakteristik tugas, struktur, aturan, dan budaya kerja yang berbeda dengan organisasi pendidikan, perusahaan, maupun organisasi pemerintahan umum. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengisi celah tersebut dengan menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja kepolisian terhadap komitmen organisasi personel Polres OKU Timur.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, menganalisis pengaruh budaya kerja kepolisian terhadap komitmen organisasi, serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja kepolisian secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi personel Polres OKU Timur.

LITERATURE REVIEW

Komitmen organisasi merupakan keterikatan individu terhadap organisasi yang tercermin melalui keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, menerima nilai dan tujuan organisasi, serta memberikan usaha untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi dipahami melalui tiga dimensi, yaitu

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Ketiga dimensi tersebut menggambarkan keterikatan emosional personel, pertimbangan untuk tetap berada dalam organisasi, serta kewajiban moral terhadap organisasi.

Gaya kepemimpinan berkaitan dengan pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam mengarahkan dan memengaruhi anggota organisasi. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan diukur melalui pengambilan keputusan, komunikasi, pengaruh dan karisma, perhatian terhadap personel, serta keterlibatan dalam penyelesaian masalah. Kepemimpinan yang efektif menciptakan hubungan kerja yang memungkinkan personel memahami tujuan organisasi dan menjalankan tugas sesuai arahan yang diberikan.

Budaya kerja kepolisian berkaitan dengan nilai, norma, kebiasaan, serta aturan yang menjadi pedoman perilaku personel dalam menjalankan tugas. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan kesamaan pemahaman mengenai perilaku yang diharapkan organisasi. Penelitian mengenai budaya organisasi dan komitmen menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan pembentukan komitmen anggota organisasi. Studi terhadap organisasi dengan jumlah responden yang besar juga menunjukkan bahwa dimensi budaya seperti kepemimpinan transformasional, kohesi tim, keadilan, kompensasi, dan sikap kepedulian berkaitan positif dengan komitmen organisasi.

Hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi juga terlihat dalam penelitian Indonesia. Satria (2021/2022) meneliti komitmen organisasi berdasarkan faktor kepemimpinan dan budaya organisasi kerja pada aparatur sipil negara dan menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Nurlina et al. (2022) juga secara khusus menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi kepala sekolah.

Diantara et al. (2022) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, penelitian Fanani dan Abadiyah (2023) menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan organizational citizenship behavior. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi mekanisme penting yang menghubungkan faktor kepemimpinan dan budaya dengan perilaku anggota organisasi.

Berdasarkan kajian tersebut, penelitian ini mengembangkan tiga hipotesis, yaitu: H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi personel Polres OKU Timur. H2: Budaya Kerja Kepolisian berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi personel Polres OKU Timur. H3: Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kepolisian secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi personel Polres OKU Timur.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian dilaksanakan pada Polres OKU Timur. Populasi penelitian adalah seluruh personel Polres OKU Timur sebanyak 619 personel. Sampel penelitian sebanyak **62 personel** yang ditentukan menggunakan teknik **simple random sampling**, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan untuk dipilih sebagai responden.

Data yang digunakan dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan sumber yang relevan dengan objek penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Variabel independen dalam penelitian terdiri atas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Kerja Kepolisian (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Komitmen Organisasi (Y). Gaya Kepemimpinan diukur melalui indikator pengambilan keputusan, komunikasi, pengaruh dan karisma, perhatian terhadap personel, serta keterlibatan dalam penyelesaian masalah. Budaya Kerja Kepolisian diukur melalui kebiasaan, peraturan, dan nilai-nilai. Komitmen Organisasi diukur melalui komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Model regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan: Y adalah Komitmen Organisasi, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, X_1 adalah Gaya Kepemimpinan, X_2 adalah Budaya Kerja Kepolisian, dan e adalah kesalahan pengganggu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 62 personel Polres OKU Timur sebagai responden. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, pangkat atau golongan, dan satuan fungsi. Karakteristik tersebut digunakan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi sumber data penelitian.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Dengan jumlah responden sebanyak 62 orang, nilai r-tabel yang digunakan adalah 0,250. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Kepolisian, dan Komitmen Organisasi memenuhi kriteria validitas.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha memenuhi batas yang dipersyaratkan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki konsistensi yang memadai sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian digunakan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil estimasi dapat diinterpretasikan.

4.4 Uji Parsial

Uji t adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur perbedaan rata-rata (mean) antara dua kelompok data. Uji ini termasuk dalam pengujian hipotesis dan dilakukan dengan menggunakan sampel yang diambil secara acak dari dua kelompok yang ingin diuji. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing–masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Pengujian Secara Parsial (t-test)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	2,718	2,817	-	0,965	0,338
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,613	0,172	0,365	3,564	0,001
Budaya Kerja Kepolisian (X_2)	0,317	0,140	0,294	2,264	0,004

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

Sumber : Data Primer, 2026 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh nilai koefisien t-hitung untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai t-tabel diperoleh dengan rumus df = n – k – 1, yaitu 62 – 2 – 1 = 59. Pada tingkat kepercayaan 95% dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 dan pengujian dua sisi (α/2 = 0,025), diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,001. Pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel atau dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai t-hitung

> t-tabel atau nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis penelitian diterima. Adapun hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut.

4.5 Uji Simultan

Uji F adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen . Uji F dalam penelitian ini digunakan statistik F (Uji F). Jika F-hitung < F-tabel maka. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14. Hasil Pengujian Secara Bersama – Sama

ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	1.258,436	2	629,218	**24,857**	**0,000[b]**
	Residual	1.493,725	59	25,318		
	Total	2.752,161	61			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Kepolisian
Sumber: Output SPSS (diolah), 2026

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F-hitung sebesar 24,857 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan jumlah variabel bebas sebanyak dua dan jumlah sampel sebanyak 62 responden, nilai F-tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sekitar 3,15. Nilai F-hitung yang lebih besar daripada F-tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kepolisian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Diantara et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian Monry et al. (2023) juga menemukan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan serta budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Konteks penelitian ini juga memiliki relevansi dengan penelitian Hasrawati et al. (2025) pada anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan. Penelitian tersebut melibatkan 276 anggota Polri dan menunjukkan keterkaitan kepemimpinan serta budaya organisasi dengan kinerja melalui komitmen organisasi.

4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam menjelaskan variabel dependen, terbatas. Nilai koefisien determinasi digunakan *R square* pada Tabel berikut:

Tabel 4.15. Uji Koefisian Determinasi

Model Summary

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.677[a]	.458	.440	5.032

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja Kepolisian (X_2)

Sumber: Output SPSS (diolah), 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.15 diperoleh nilai R Square sebesar 0,458 atau 45,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kepolisian secara bersama-sama mampu menjelaskan 45,8% variasi Komitmen Organisasi, sedangkan 54,2% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,440 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dan jumlah sampel, model masih mampu menjelaskan 44,0% variasi Komitmen Organisasi.

Hasil tersebut dapat dibandingkan dengan penelitian terdahulu. Anwar menemukan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan R Square sebesar 0,111. Perbedaan besarnya nilai R Square menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen dapat berbeda sesuai karakteristik organisasi dan responden.

Penelitian yang lebih baru juga memperlihatkan keterkaitan antara kepemimpinan, budaya, dan komitmen. Rahmawati dan Swasti (2025) menemukan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada aparatur pemerintah. Sementara itu, penelitian Izati dan Munawaroh (2025) secara khusus menguji gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian pada Polres OKU Timur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja kepolisian merupakan bagian penting dalam menjelaskan variasi komitmen organisasi. Namun, nilai 54,2% yang belum dijelaskan oleh model menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang dapat dikaji dalam penelitian selanjutnya, seperti kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, penghargaan, lingkungan kerja, pengembangan karier, dan faktor organisasi lainnya.

4.7 Pembahasan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi. Pemimpin berperan dalam memberikan arah, membangun komunikasi, memberikan perhatian kepada personel, serta mengikutsertakan anggota dalam penyelesaian permasalahan organisasi. Dalam organisasi kepolisian, aspek tersebut penting karena personel menjalankan tugas dalam lingkungan kerja yang memiliki struktur komando, aturan, dan tanggung jawab pelayanan kepada masyarakat.

Budaya kerja kepolisian juga berkaitan dengan pembentukan komitmen. Kebiasaan kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan nilai-nilai organisasi menjadi pedoman perilaku personel. Ketika nilai dan aturan tersebut diterapkan secara konsisten, personel memperoleh kerangka perilaku yang jelas dalam melaksanakan tugasnya.

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Montenegro et al. (2023) yang menempatkan kepemimpinan dan budaya organisasi dalam kajian mengenai komitmen organisasi. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan komitmen afektif, sementara perilaku kepemimpinan transformasional menjadi salah satu dimensi yang berkaitan positif dengan komitmen.

Keunikan penelitian ini terletak pada konteks Polres OKU Timur, khususnya dalam melihat budaya kerja kepolisian bersama-sama dengan gaya kepemimpinan sebagai faktor yang menjelaskan komitmen organisasi personel. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai faktor organisasi yang berkaitan dengan komitmen personel dalam lingkungan kepolisian daerah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran dalam menjelaskan komitmen organisasi personel Polres OKU Timur. Budaya kerja kepolisian juga menjadi faktor yang berkaitan dengan komitmen organisasi personel. Secara bersama-sama, gaya kepemimpinan dan budaya kerja kepolisian berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 24,857 dengan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,458 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 45,8% variasi komitmen organisasi, sedangkan 54,2% berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karier, dan faktor organisasi lainnya, serta menggunakan objek penelitian pada satuan kepolisian yang berbeda untuk memperoleh gambaran yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Diantara, L., Desmawati, D., & Tamrin, T. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja karyawan di PT. Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru. *ECo-Fin, 4*(3), 86–97. https://doi.org/10.32877/ef.v4i3.657

Fanani, A. M., & Abadiyah, R. (2023). The influence of transformational leadership and organizational culture on organizational citizenship behavior through organizational commitment as an intervening variable. *Indonesian Journal of Law and Economics Review, 18*(1). https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.859

Hasrawati, Abduh, T., & Setiawan, L. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja Polri melalui komitmen organisasi di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management, 7*(2). https://doi.org/10.35965/jbm.v7i2.5180

Izati, S. S. N., & Munawaroh, M. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi, 3*(3), 77–84. https://doi.org/10.54066/jrime.v3i3.2857

Kristi, O. T., Masyaroh, M., Sunarni, S., Nurabadi, A., Ubaidillah, A. F., & Wiyono, B. B. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Generasi Z melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 8*(4), 787–798.

Liany, H. (2021). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, 5*(3). https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i3.11860

Montenegro, A. V., Pinho, A. P. M., & Tupinambá, A. C. R. (2023). Organizational commitment, leadership and organizational culture: Study in an organization from Ceará. *Gestão.Org*. https://doi.org/10.51359/1679-1827.2023.244029

Monry, M. J. J., Sumarsono, T. G., & Setyadi, M. C. S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui person organizational fit pada jemaat Gereja HKBP Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Perpajakan, 5*(2), 162–170. https://doi.org/10.26905/j.bijak.v5i2.10134

Naa, W., Jasfar, F., Warsindah, L., & Kristaung, R. (2022). Servant leadership's contribution to organizational culture-mediated job-related outcomes and leader-related outcomes. *Journal of Economics, Management and Trade, 28*(11), 35–44. https://doi.org/10.9734/jemt/2022/v28i111053

Nurlina, N., Rosani, M., Lestari, N. D., Valianti, R. M., & Kristiawan, M. (2022). The influence of organizational culture and leadership on principal's organizational commitment. *JPPI (JurnalPenelitian Pendidikan Indonesia), 8*(1), 82–95. https://doi.org/10.29210/020221610

Purnomo, B. C., & Astuti, M. (2022). Influence of organizational cultural leadership and teamwork on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. *Indonesian Journal of Law and Economics Review, 17*. https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.818

Rahmawati, S., & Swasti, I. K. (2025). Komitmen organisasional dipengaruhi kepemimpinan, budaya organisasi, dan self-efficacy. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi, 10*(2), 248–258. https://doi.org/10.21067/jrpe.v10i2.12279

Sari, D. R., & Kartono, K. (2024). The influence of leadership style, organizational commitment, and organizational culture on managerial performance at PT POS Indonesia (Persero) Cirebon Branch. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 12*(1), 1629–1640. https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1.5137

Suryani, T., & Triyono, R. (2022). The influence of organizational culture, Islamic leadership, Islamic work ethic on organizational commitment of employee at Nahdlatul Ulama University Surabaya with job satisfaction as a mediating variable. *Business and Finance Journal, 7*(2). https://doi.org/10.33086/bfj.v7i2.2776

Susilo, S., Panji, A., & Lilik. (2025). Leadership style, organizational culture, and job stress toward organizational commitment. *Indonesian Journal of Law and Economics Review, 20*(4). https://doi.org/10.21070/ijler.v20i4.1344

Praptama, D. H., Pardiman, P., & Arsyianto, M. T. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, konflik organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 15*(1).

Syarief, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 8*(3), 173–188. https://doi.org/10.29244/jmo.v8i3.22447

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)