

**KEPEMIMPINAN INSPIRATIF DAN KOMITMEN ORGANISASI
DALAM KONTEKS PERSONEL POLISI: PERAN MEDIASI
KEPERCAYAAN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA**

Oleh

Waris Waluyo
NIM. 2440303110006

ARTIKEL PENELITIAN

Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen
Program Studi Manajemen:
Bidang Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PALANGKARAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PALANGKA RAYA
2026**

LEMBAR PENGESAHAN

ARTIKEL PENELITIAN

**KEPEMIMPINAN INSPIRATIF DAN KOMITMEN ORGANISASI
DALAM KONTEKS PERSONEL POLISI: PERAN MEDIASI
KEPERCAYAAN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA**

Oleh

Waris Waluyo
NIM. 2440303110006

ARTIKEL PENELITIAN

Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen
Program Studi Manajemen:

Bidang Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Palangka Raya, Juni 2026

Pembimbing I



Prof. Dr. Irawan, SE., M.Si
NIP. 19600927 1988101 001

Pembimbing II



Dr. Luluk Tri Harinie, SE., MM
NIP. 19720722 199803 2 002

Mengetahui,



Program Studi Manajemen
Koordinator,



Dr. Ronny Haga, SE., M.Si., CERA
NIP. 19960710 202321 1 010

LEMBAR PERSETUJUAN

“PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI KALIMANTAN TENGAH”

Oleh :

Waris Waluyo

NIM. 2440303110006

Dipertahankan di depan Tim Penilai Artikel Penelitian
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Palangka Raya
Tanggal 10 Juni 2026
Untuk memperoleh gelar Magister Sains
Program Studi Magister Manajemen
Bidang Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

TIM PENGUJI

Tanda Tangan

1. Prof. Dr. Irawan, SE., M.Si

Ketua

2. Dr. Luluk Tri Harinie, SE., M.M

Anggota

3. Dr. Meitiana, SE.,MM

Anggota



PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar di Universitas Palangka Raya atau perguruan tinggi lain.
2. Karya ini terdiri dari gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan dari pihak lain selain Tim Pembimbing.
3. Dalam tulisan ini tidak terdapat pendapat atau karya yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas tercantum dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun.

Palangka Raya, Juni 2026
Yang membuat pernyataan,


Waris Waluyo
NIM. 2440303110006

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan inspiratif terhadap komitmen organisasi personel kepolisian dengan mempertimbangkan peran mediasi kepercayaan organisasi dan motivasi kerja. Dalam menghadapi dinamika tugas kepolisian yang semakin kompleks, kepemimpinan yang mampu menginspirasi diyakini dapat meningkatkan kepercayaan personel terhadap organisasi serta mendorong motivasi kerja yang pada akhirnya memperkuat komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap personel kepolisian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM). Variabel penelitian meliputi kepemimpinan inspiratif sebagai variabel independen, komitmen organisasi sebagai variabel dependen, serta kepercayaan organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inspiratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, kepercayaan organisasi dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi serta memediasi secara signifikan hubungan antara kepemimpinan inspiratif dan komitmen organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan inspiratif di lingkungan kepolisian perlu diikuti dengan upaya membangun kepercayaan organisasi dan memperkuat motivasi kerja personel guna meningkatkan komitmen organisasi secara berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori perilaku organisasi sekaligus menjadi masukan praktis bagi institusi kepolisian dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan profesionalisme personel.

Kata Kunci: kepemimpinan inspiratif, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, motivasi kerja, personel polisi, PLS-SEM.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of inspirational leadership on the organizational commitment of police personnel by considering the mediating roles of organizational trust and work motivation. In the face of increasingly complex policing responsibilities, leadership that inspires is expected to enhance personnel's trust in the organization and foster higher work motivation, which in turn strengthens organizational commitment. This study employed a quantitative research approach using a survey method involving police personnel. Data were collected through a structured questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The research model consisted of inspirational leadership as the independent variable, organizational commitment as the dependent variable, and organizational trust and work motivation as mediating variables. The findings indicate that inspirational leadership has a positive and significant effect on organizational trust, work motivation, and organizational commitment. Furthermore, both organizational trust and work motivation positively influence organizational commitment and significantly mediate the relationship between inspirational leadership and organizational commitment. These findings suggest that improving the quality of inspirational leadership within police organizations should be accompanied by efforts to strengthen organizational trust and enhance personnel's work motivation in order to sustain higher levels of organizational commitment. This study contributes to the development of organizational behavior theory while also providing practical implications for police institutions in formulating human resource development policies aimed at improving personnel performance and professionalism.

Keywords: *Inspirational Leadership, Organizational Commitment, Organizational Trust, Work Motivation, Police Personnel, Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).*

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Artikel Penelitian dengan judul ***“Kepemimpinan Inspiratif Dan Komitmen Organisasi Dalam Konteks Personel Polisi: Peran Mediasi Kepercayaan Organisasi Dan Motivasi Kerja”*** guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister program studi Magister Manajemen pada Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan Artikel Penelitian ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Palangka Raya Prof.Dr.Salampak Dohong, MS yang telah memberikan kesempatan kepada saya sebagai mahasiswa di Universitas Palangka Raya
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya Dr.Sunaryo Neneng, SE., MP sekaligus dosen Pembimbing 2 yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan Artikel Penelitian ini.
3. Koordinator Program Studi Magister Sains Manajemen Dr. Ronny Haga, SE.,M.Si.,CERA atas bantuan dan pelayanannya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan Artikel Penelitian di Program Magister Manajemen Universitas Palangka Raya.
4. Bapak Prof. Dr. Irawan, SE.,M.Si selaku dosen Pembimbing 1 dan Ibu Dr. Luluk Tri Harinie, SE.,MM selaku dosen Pembimbing 2 yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan Artikel Penelitian ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Program Magister Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan ini

6. Seluruh staf Program Magister Manajemen yang telah memberikan pelayanan selama mengikuti program perkuliahan sampai dengan menyelesaikan tugas ini.
7. Yang aku sayangi Istri dan Anak – anak serta keluarga yang selalu menjadi support system terbaik selama penulis menyelesaikan studi magister.
8. Rekan – rekan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya angkatan 2024 yang telah memberikan dukungan dan saran dalam menyelesaikan Artikel Penelitian ini.

Semoga Artikel Penelitian ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis juga bagi para pembaca.

Penulis,

WARIS WALUYO
NIM. 2440303110006

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
DAFTAR ISI	iii
I. PENDAHULUAN	1
II. KERANGKA TEORETIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	3
2.1. Kepemimpinan Inspiratif dan Komitmen Organisasi	3
2.2. Peran Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi	3
2.3. Kepercayaan Organisasi sebagai Variabel Mediasi	4
2.4. Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi	4
III METODE	5
3.1. Desain Penelitian dan Pendekatan Analisis	5
3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	6
3.3. Teknik Pengumpulan Data	6
3.4. Pengukuran Variabel	6
3.5. Teknik Analisis Data	7
IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	7
4.1.1 Validitas Konvergen.....	7
4.1.2 Reliabilitas Konstruk	9
4.1.3 Validitas Diskriminan	9
4.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	10
4.3. Pembahasan	13
4.4. Implikasi Teoretis	15
4.5. Implikasi Praktis	15

V 5. CONCLUSION	16
REFERENCES	17
LAMPIRAN	10
Penutup	26

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Outer Loading Indikator	8
Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)	8
Tabel 3. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	9
Tabel 4. Fornell–Larcker	9
Tabel 5. HTMT	10
Tabel 6. R^2 dan Q^2	10
Tabel 7. Goodness of Fit Model	10
Tabel 8. Direct and Indirect Effects	11
Tabel 9. Effect Size (f^2)	12

KEPEMIMPINAN INSPIRATIF DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM KONTEKS PERSONEL POLISI: PERAN MEDIASI KEPERCAYAAN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA

1. PENDAHULUAN

Komitmen organisasi telah lama dipandang sebagai salah satu determinan utama efektivitas organisasi, terutama pada organisasi yang beroperasi dalam konteks berisiko tinggi dan berstruktur komando yang ketat (Sitinjak & Samsir, 2025; Ashari, 2024; Pranata & Widodo, 2024). Dalam organisasi Polisi, seperti satuan khusus kepolisian, komitmen organisasi tidak hanya berfungsi sebagai sikap psikologis individual, tetapi menjadi fondasi penting bagi disiplin, kohesi tim, dan keberlanjutan kinerja dalam situasi operasional yang menuntut kesiapan fisik dan mental tinggi (Putri et al., 2024; Lee & Lim, 2024). Personel dituntut untuk menjalankan tugas dalam kondisi ketidakpastian, tekanan, dan risiko keselamatan, sehingga keterikatan yang kuat terhadap nilai, tujuan, dan misi organisasi menjadi prasyarat utama bagi keberhasilan pelaksanaan tugas (Sitinjak & Samsir, 2025).

Peran kepemimpinan dalam membentuk komitmen organisasi menjadi semakin krusial dalam konteks tersebut (Pranata & Widodo, 2024; Mburu et al., 2024). Kepemimpinan inspiratif, yang ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam mengartikulasikan visi, memberikan keteladanan moral, serta menumbuhkan rasa bangga dan makna terhadap tugas, dipandang lebih relevan dibandingkan pendekatan kepemimpinan yang semata-mata bersifat transaksional (Khan et al., 2025; Chukwuma & Zondo, 2024). Dalam organisasi Polisi, kepemimpinan inspiratif berperan melampaui fungsi pengendalian formal dengan membangun keterikatan psikologis personel terhadap organisasi, sehingga kepatuhan dan loyalitas tidak hanya didorong oleh aturan, tetapi juga oleh kesadaran dan penghayatan nilai pengabdian (Figgins et al., 2025; Irmesyanti et al., 2024).

Namun demikian, hubungan antara kepemimpinan inspiratif dan komitmen organisasi tidak selalu bersifat langsung dan linier (Pranata & Widodo, 2024; Caputo et al., 2024). Sejumlah temuan empiris menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen sering kali bekerja melalui mekanisme psikologis tertentu (Khan et al., 2025; Subhaktiyasa et al., 2024). Dalam konteks organisasi hierarkis dan berisiko tinggi, kepercayaan organisasi dan motivasi kerja merupakan dua mekanisme yang sangat relevan (Figgins et al., 2025; Ashari, 2024). Kepercayaan organisasi mencerminkan keyakinan personel bahwa pimpinan dan institusi bertindak secara adil, kompeten, dan berpihak pada keselamatan serta kesejahteraan anggotanya (Figgins et al., 2025). Tingkat kepercayaan yang tinggi menjadi prasyarat penting bagi personel untuk menerima arahan, mengambil risiko

operasional, dan menunjukkan loyalitas jangka panjang terhadap organisasi (Sitinjak & Samsir, 2025).

Di sisi lain, motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang mengubah pengaruh kepemimpinan dan kondisi organisasi menjadi komitmen yang berkelanjutan (Subhaktiyasa et al., 2024; Bahri & Rizki, 2025). Dalam organisasi Polisi, insentif eksternal sering kali tidak menjadi faktor utama, sehingga motivasi intrinsik seperti rasa bermakna terhadap tugas, kebanggaan sebagai bagian dari satuan, dan semangat pengabdian menjadi kunci pembentukan komitmen organisasi (Shopian, 2025; Irmesyanti et al., 2024). Personel yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan ketahanan psikologis, kesediaan berkorban, dan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi (Subhaktiyasa et al., 2024).

Selain faktor kepemimpinan, iklim organisasi dan dukungan organisasi turut membentuk kepercayaan dan motivasi personel (Putri et al., 2024; Caputo et al., 2024). Iklim organisasi yang ditandai oleh kejelasan peran, konsistensi aturan, dan kohesi tim menciptakan rasa aman psikologis dalam menjalankan tugas (Lee & Lim, 2024). Sementara itu, dukungan organisasi yang dirasakan melalui penyediaan fasilitas, perlindungan, dan pengakuan terhadap kontribusi personel memperkuat persepsi bahwa organisasi menghargai dan peduli terhadap anggotanya (Ashari, 2024; Sitinjak & Samsir, 2025). Kombinasi faktor-faktor tersebut membentuk sistem yang saling terkait dalam mendorong komitmen organisasi (Pranata & Widodo, 2024).

Meskipun literatur mengenai kepemimpinan dan komitmen organisasi telah berkembang pesat, penelitian yang secara simultan menguji pengaruh kepemimpinan inspiratif, iklim organisasi, dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi melalui peran mediasi kepercayaan organisasi dan motivasi kerja masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks organisasi Polisi di negara berkembang (Caputo et al., 2024; Figgins et al., 2025). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan inspiratif dalam mendorong komitmen organisasi pada personel Batalyon B Pelopor Satuan Brimob Polda Kalimantan Tengah dengan memodelkan kepercayaan organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Khan et al., 2025; Subhaktiyasa et al., 2024). Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang kontekstual terhadap literatur kepemimpinan dan perilaku organisasi serta menjadi dasar pengembangan kebijakan kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi berisiko tinggi (Sitinjak & Samsir, 2025).

2. KERANGKA TEORETIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Kepemimpinan Inspiratif dan Komitmen Organisasi

Kepemimpinan inspiratif merupakan bentuk kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam mengartikulasikan visi yang bermakna, memberikan keteladanan moral, serta membangkitkan semangat dan kebanggaan pengikut terhadap organisasi. Dalam perspektif teori kepemimpinan transformasional, kepemimpinan inspiratif berfungsi sebagai mekanisme utama yang mendorong internalisasi nilai dan tujuan organisasi oleh anggota. Hal ini menjadi sangat relevan dalam organisasi Polisi yang beroperasi di bawah tekanan, risiko tinggi, dan struktur komando yang ketat, di mana kepatuhan formal saja tidak cukup untuk menjamin kinerja dan loyalitas jangka panjang (Khan et al., 2025).

Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang diwujudkan melalui komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Pemimpin yang mampu menginspirasi diyakini dapat memperkuat ketiga dimensi tersebut dengan menanamkan makna pengabdian, rasa tanggung jawab moral, serta kebanggaan sebagai bagian dari organisasi (Chukwuma & Zondo, 2024). Oleh karena itu, kepemimpinan inspiratif diperkirakan memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap komitmen organisasi.

H1: Kepemimpinan inspiratif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

2.2. Peran Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi

Selain kepemimpinan, konteks organisasi memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku anggota. Iklim organisasi mengacu pada persepsi bersama anggota terhadap kebijakan, praktik, dan prosedur organisasi yang memengaruhi cara mereka bekerja. Iklim organisasi yang kondusif ditandai oleh kejelasan peran, konsistensi aturan, dan hubungan kerja yang kooperatif dapat menciptakan rasa aman psikologis dan meningkatkan keterikatan anggota terhadap organisasi (Pranata & Widodo, 2024).

Sementara itu, dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*) mencerminkan sejauh mana anggota meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dalam konteks organisasi Polisi, dukungan organisasi memiliki makna strategis karena berkaitan langsung dengan keselamatan kerja, perlindungan institusional, dan pengakuan atas risiko yang dihadapi personel (Caputo et al., 2024). Persepsi dukungan yang tinggi diperkirakan akan memperkuat loyalitas dan komitmen organisasi.

H2: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H3: Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

2.3. Kepercayaan Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Kepercayaan organisasi merupakan keyakinan anggota bahwa pimpinan dan institusi bertindak secara adil, kompeten, dan dapat diandalkan. Dalam organisasi berisiko tinggi, kepercayaan memiliki dimensi yang lebih dalam karena keputusan pimpinan sering kali berdampak langsung pada keselamatan dan keberhasilan misi. Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) menjelaskan bahwa ketika anggota mempercayai organisasi, mereka cenderung membalasnya dengan sikap positif, termasuk komitmen yang lebih kuat (Shopian, 2025).

Kepemimpinan inspiratif, iklim organisasi yang kondusif, dan dukungan organisasi yang memadai diperkirakan meningkatkan kepercayaan organisasi dengan memperkuat persepsi integritas, keadilan, dan kepedulian institusi (Irmesyanti et al., 2024). Selanjutnya, kepercayaan organisasi berperan sebagai mekanisme yang menyalurkan pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap komitmen organisasi.

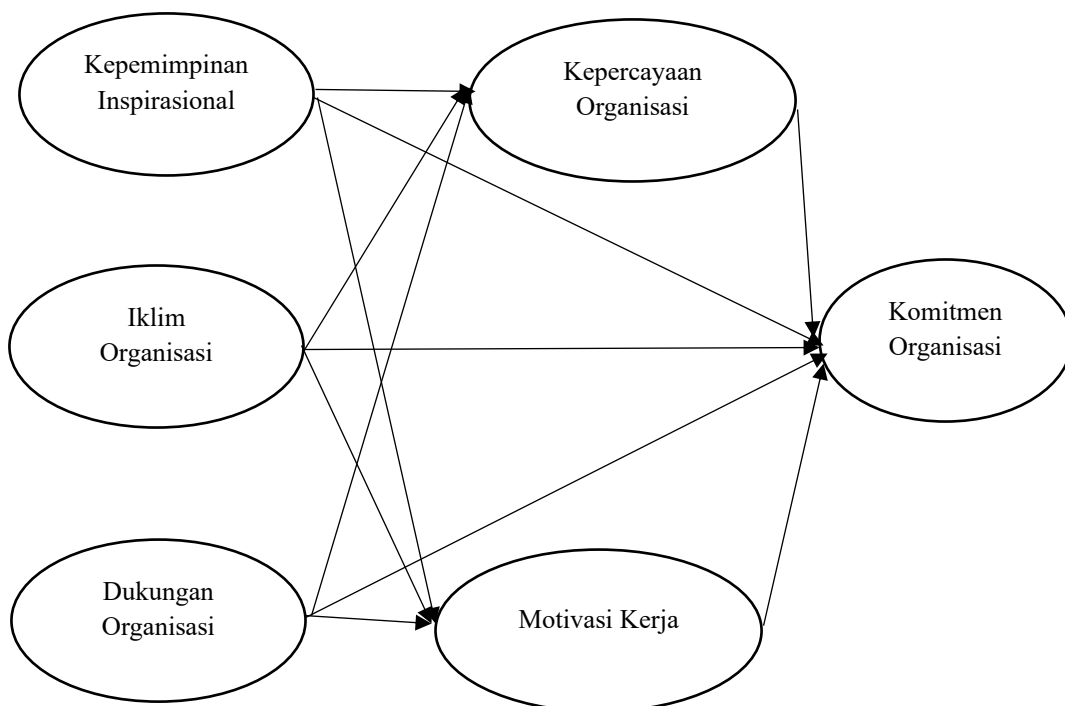
- H4: Kepemimpinan inspiratif berpengaruh positif terhadap kepercayaan organisasi.
- H5: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepercayaan organisasi.
- H6: Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepercayaan organisasi.
- H7: Kepercayaan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
- H8: Kepercayaan organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan inspiratif terhadap komitmen organisasi.
- H9: Kepercayaan organisasi memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.
- H10: Kepercayaan organisasi memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

2.4. Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

Motivasi kerja mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk berupaya dan bertahan dalam menjalankan tugas. Berdasarkan *Self-Determination Theory*, motivasi intrinsik seperti rasa bermakna, kebanggaan, dan pengabdian memiliki peran dominan dalam konteks pekerjaan yang menuntut komitmen tinggi dan tidak semata-mata bergantung pada imbalan material. Dalam organisasi Polisi, motivasi kerja menjadi faktor kunci yang menjelaskan mengapa personel tetap menunjukkan dedikasi meskipun menghadapi tekanan dan risiko tinggi (Caputo et al., 2024).

Kepemimpinan inspiratif diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja dengan menanamkan makna dan tujuan yang lebih luas dari tugas sehari-hari. Demikian pula, iklim organisasi yang mendukung serta dukungan organisasi yang kuat dapat memperkuat motivasi kerja melalui penciptaan lingkungan yang adil, aman, dan menghargai kontribusi anggota (Figgins et al., 2025). Motivasi kerja kemudian berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan pengaruh kepemimpinan dan konteks organisasi dengan komitmen organisasi.

- H11: Kepemimpinan inspiratif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
 H12: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
 H13: Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
 H14: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
 H15: Motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan inspiratif terhadap komitmen organisasi.
 H16: Motivasi kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.
 H17: Motivasi kerja memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE

3.1. Desain Penelitian dan Pendekatan Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antara kepemimpinan inspiratif, iklim organisasi, dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dengan peran mediasi kepercayaan organisasi dan motivasi kerja. Pendekatan ini dipilih untuk menjelaskan mekanisme psikologis dan organisasional yang mendasari pembentukan komitmen organisasi dalam konteks organisasi Polisi. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-

SEM), yang dipandang sesuai untuk menguji model struktural yang kompleks dengan beberapa variabel laten, hubungan mediasi ganda, serta ukuran sampel yang relatif terbatas dan distribusi data yang tidak harus normal.

3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Batalyon B Pelopor Satuan Brimob Polda Kalimantan Tengah yang aktif bertugas pada saat penelitian dilakukan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria responden merupakan personel aktif yang telah memiliki masa dinas minimal satu tahun, sehingga dianggap memiliki pengalaman organisasi yang memadai untuk mengevaluasi kepemimpinan, iklim organisasi, dan dukungan organisasi. Jumlah sampel disesuaikan dengan ketentuan minimum PLS-SEM, yaitu sepuluh kali jumlah jalur struktural terbanyak yang menuju suatu konstruk endogen, sehingga model penelitian ini memenuhi kriteria kecukupan sampel untuk analisis SEM-PLS.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarkan secara langsung kepada responden dengan memperhatikan aspek kerahasiaan dan etika penelitian. Seluruh item pernyataan disusun dalam bentuk skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap konstruk penelitian. Kuesioner disusun dengan mengadaptasi instrumen yang telah teruji dalam penelitian sebelumnya dan disesuaikan dengan konteks organisasi Polisi guna menjaga validitas isi dan relevansi kontekstual.

3.4. Pengukuran Variabel

Seluruh konstruk dalam penelitian ini diperlakukan sebagai konstruk laten reflektif, karena indikator-indikatornya diasumsikan merefleksikan variabel laten yang diukur.

Kepemimpinan Inspiratif diukur menggunakan indikator yang merepresentasikan kemampuan pemimpin dalam mengartikulasikan visi yang jelas, memberikan keteladanan moral, menumbuhkan kebanggaan sebagai anggota organisasi, serta memotivasi personel untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Indikator ini diadaptasi dari literatur kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan inspiratif yang telah banyak digunakan dalam studi organisasi.

Iklim Organisasi diukur melalui persepsi responden terhadap kejelasan peran dan prosedur kerja, konsistensi penerapan aturan, kualitas hubungan kerja antaranggota, serta tingkat dukungan lingkungan kerja dalam pelaksanaan tugas. Indikator iklim organisasi mencerminkan kondisi psikologis kolektif yang

memengaruhi kenyamanan dan keamanan personel dalam menjalankan tugas operasional.

Dukungan Organisasi diukur berdasarkan persepsi personel mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap kesejahteraan dan keselamatan kerja, serta menyediakan fasilitas dan perlindungan yang memadai. Pengukuran ini mengacu pada konsep *perceived organizational support* yang menekankan hubungan timbal balik antara organisasi dan anggotanya.

Kepercayaan Organisasi diukur dengan indikator yang mencerminkan keyakinan personel terhadap integritas, kompetensi, dan keadilan pimpinan serta institusi. Indikator kepercayaan organisasi juga mencakup rasa aman psikologis dan keyakinan bahwa organisasi bertindak demi kepentingan anggotanya, terutama dalam situasi berisiko tinggi.

Motivasi Kerja diukur melalui indikator yang mencerminkan dorongan intrinsik dan komitmen personal terhadap pekerjaan, termasuk rasa bermakna dalam menjalankan tugas, kebanggaan sebagai bagian dari organisasi, semangat pengabdian, serta kesediaan untuk memberikan usaha ekstra. Pengukuran motivasi kerja disesuaikan dengan konteks Polisi yang menekankan nilai pengabdian dan tanggung jawab kolektif.

Komitmen Organisasi diukur menggunakan indikator yang merepresentasikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Indikator ini menggambarkan keterikatan emosional, rasa kewajiban moral, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak PLS-SEM melalui dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*, validitas diskriminan melalui kriteria *Fornell–Larcker* dan *Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT)*, serta reliabilitas konstruk melalui *Cronbach’s alpha* dan *composite reliability*. Selanjutnya, evaluasi model struktural dilakukan dengan menguji koefisien jalur, nilai koefisien determinasi (R^2), *effect size* (f^2), serta *predictive relevance* (Q^2). Pengujian hipotesis, termasuk efek mediasi, dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* untuk memperoleh nilai signifikansi statistik.

REFERENCES

- Ashari, B. (2024). Pengaruh Kepercayaan Diri dan Kepemimpinan Pelayan Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Surabaya. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(4), 1487-1503.
- Bahri, S., & Rizki, S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1), 880-883.
- Caputo, A., Toscano, F., Dolce, V., & De Angelis, M. (2024). Leadership in face-to-face and virtual teams: A systematic literature review on hybrid teams management. *Informing Science*, 27, 1-25.
- Chukwuma, N., & Zondo, R. W. D. (2024). Effect of transformational leadership on employee resistance to change at eThekweni automobiles: a perspective of leaders' inspirational motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(3), 179-193.
- Figgins, S. G., Slater, M. J., Smith, M. J., Miller, A. J., Sharpe, B. T., Pocock, C., & Maiden, J. (2025). Promote “we” to inspire me: examining the roles of group identification and trust in the association between identity leadership and follower inspiration. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 23(2), 261-280.
- Irmesyanti, I., Allo, M. T., Ekaristi, J., & Massa, M. J. (2024). Harmonisasi Kepemimpinan Tradisional: Daud Sebagai Model Inspiratif Dalam Pelayanan Gembala Masa Kini. *Jurnal Budi Pekerti Agama Kristen dan Katolik*, 2(1), 153-162.
- Khan, I. U., Amin, R. U., & Saif, N. (2025). Individualized consideration and idealized influence of transformational leadership: Mediating role of inspirational motivation and intellectual stimulation. *International Journal of Leadership in Education*, 28(6), 1322-1332.
- Lee, C. C., & Lim, H. S. (2024). Examining the relationships between transformational and transactional leadership and employee engagement during the covid-19 pandemic: the moderating effect of employee generations. *Studies in Business and Economics*, 19(1), 118-136.
- Mburu, L. N., Ragui, M., & Ongeti, W. (2024). Influence of Transformational Leadership on Millennial Workforce Engagement in Compliant International NGOs in Kenya. *International Journal of Organizational Leadership*, 13(2).
- Pranata, H. M., & Widodo, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1944-1950.

- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310.
- Shopian, N. V. (2025). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. *IQRO: Journal of Islamic Education*, 8(2), 824-838.
- Sitinjak, J., & Samsir, S. (2025). Systematic literature review: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi kepolisian. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(6), 3263-3280.
- Subhaktiyasa, P. G., Agung, A., Agung, G., Jampel, I. N., & Dantes, K. R. (2024). Spiritual leadership and lecturer performance: Mediating role of work motivation. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 13(6), 3653-3662.

Lampiran

KUESIONER PENELITIAN

Judul Penelitian: Kepemimpinan Inspiratif dan Komitmen Organisasi dalam Konteks Personel Polisi: Peran Mediasi Kepercayaan Organisasi dan Motivasi Kerja

Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data penelitian akademik. Seluruh jawaban responden bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah. Bacalah setiap pernyataan dengan saksama, kemudian berikan penilaian sesuai dengan kondisi dan persepsi Saudara. Gunakan skala berikut:

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

A. DATA RESPONDEN (Opsional & Anonim)

1. Usia :tahun
2. Masa dinas : ☐ 1–5 tahun ☐ 6–10 tahun ☐ 11–15 tahun ☐ >15 tahun
3. Pangkat/Golongan :
4. Jabatan :

B. PERNYATAAN KUESIONER

1. Kepemimpinan Inspiratif (KI)

Kode	Pernyataan	1	2	3	4	5
KI1	Pimpinan saya mampu menyampaikan visi dan tujuan satuan dengan jelas dan mudah dipahami.	☐	☐	☐	☐	☐
KI2	Pimpinan memberikan teladan sikap dan perilaku yang patut dicontoh oleh anggota.	☐	☐	☐	☐	☐
KI3	Pimpinan menumbuhkan rasa bangga saya sebagai bagian dari satuan ini.	☐	☐	☐	☐	☐
KI4	Pimpinan mampu membangkitkan semangat dan optimisme dalam menghadapi tugas berisiko tinggi.	☐	☐	☐	☐	☐
KI5	Pimpinan mendorong anggota untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.	☐	☐	☐	☐	☐

2. Iklim Organisasi (IO)

Kode	Pernyataan	1	2	3	4	5
IO1	Tugas dan tanggung jawab saya dalam satuan ini dijelaskan dengan jelas.	☐	☐	☐	☐	☐
IO2	Aturan dan prosedur kerja diterapkan secara konsisten kepada seluruh anggota.	☐	☐	☐	☐	☐
IO3	Hubungan kerja antaranggota di satuan ini berlangsung secara kooperatif dan saling mendukung.	☐	☐	☐	☐	☐
IO4	Lingkungan kerja di satuan ini menciptakan rasa aman dalam menjalankan tugas.	☐	☐	☐	☐	☐
IO5	Saya merasa nyaman secara psikologis dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	☐	☐	☐	☐	☐

3. Dukungan Organisasi (DO)

Kode	Pernyataan	1	2	3	4	5
DO1	Organisasi menghargai kontribusi dan pengorbanan saya dalam menjalankan tugas.	☐	☐	☐	☐	☐
DO2	Organisasi peduli terhadap keselamatan saya saat melaksanakan tugas operasional.	☐	☐	☐	☐	☐
DO3	Organisasi menyediakan fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai.	☐	☐	☐	☐	☐
DO4	Organisasi memberikan perlindungan dan dukungan ketika anggota menghadapi risiko tugas.	☐	☐	☐	☐	☐
DO5	Organisasi memperhatikan kesejahteraan personel secara adil.	☐	☐	☐	☐	☐

4. Kepercayaan Organisasi (KO)

Kode	Pernyataan	1	2	3	4	5
KO1	Saya percaya pimpinan bertindak secara adil terhadap seluruh anggota.	☐	☐	☐	☐	☐
KO2	Saya yakin pimpinan memiliki kompetensi dalam mengambil keputusan penting.	☐	☐	☐	☐	☐
KO3	Saya percaya organisasi selalu mempertimbangkan keselamatan anggota dalam setiap kebijakan.	☐	☐	☐	☐	☐
KO4	Saya merasa aman mempercayakan masa depan karier saya kepada organisasi ini.	☐	☐	☐	☐	☐
KO5	Saya yakin organisasi bertindak demi kepentingan terbaik anggotanya.	☐	☐	☐	☐	☐

5. Motivasi Kerja (MK)

Kode	Pernyataan	1	2	3	4	5
MK1	Pekerjaan saya memberikan makna dan tujuan hidup yang penting bagi saya.	☐	☐	☐	☐	☐
MK2	Saya merasa bangga menjalankan tugas sebagai bagian dari satuan ini.	☐	☐	☐	☐	☐
MK3	Saya termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik meskipun menghadapi risiko tinggi.	☐	☐	☐	☐	☐
MK4	Saya bersedia melakukan usaha ekstra demi keberhasilan tugas satuan.	☐	☐	☐	☐	☐
MK5	Saya merasa terpanggil secara moral untuk mengabdikan melalui pekerjaan ini.	☐	☐	☐	☐	☐

6. Komitmen Organisasi (KOM)

Kode	Pernyataan	1	2	3	4	5
KOM1	Saya merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi ini.	☐	☐	☐	☐	☐
KOM2	Saya merasa bertanggung jawab untuk tetap setia kepada organisasi ini.	☐	☐	☐	☐	☐
KOM3	Saya merasa bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya bagian dari organisasi ini.	☐	☐	☐	☐	☐
KOM4	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi ini.	☐	☐	☐	☐	☐
KOM5	Saya berniat untuk tetap menjadi anggota organisasi ini dalam jangka panjang.	☐	☐	☐	☐	☐

Penutup

Terima kasih atas kesediaan Saudara dalam mengisi kuesioner ini. Partisipasi Saudara sangat berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Kepolisian.