



Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Polisi pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Utara

Fharil Yosafat Panungkelan¹, Tellma M Tiwa², Rachman Febrianto³

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Manado

Jl. Kampus Unima, Tonsaru, Kec. Tondano Sel., Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara

E-mail: panungkelanfaril07@gmail.com¹, tellmatywa@unima.ac.id², rachmanfebrianto@unima.ac.id³

Abstract : *This study aims to examine the effect of organizational support on police performance at the Human Resources Bureau of the North Sulawesi Regional Police. Organizational support includes perceived fairness, supervisor support, rewards, and working conditions. The research employed a quantitative approach with a descriptive method, involving 62 police officers selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS version 26. The validity test results confirmed that the questionnaire items were appropriate, while the reliability test showed Cronbach's Alpha values of 0.890 for organizational support and 0.858 for police performance, indicating high internal consistency. Simple linear regression analysis revealed that organizational support has a significant effect on police performance. The higher the perceived organizational support, the better the performance level of police officers. In conclusion, organizational support plays a crucial role in enhancing the performance of police personnel. It is recommended that the police institution strengthen aspects of organizational support, such as policy fairness, supervisor involvement, proper rewards, and adequate working conditions to foster a more productive and professional work environment.*

Keywords: *Human Resources Bureau, Police Performance, Organizational Support*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja polisi pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Dukungan organisasi mencakup keadilan, dukungan atasan, penghargaan, dan kondisi kerja yang dirasakan oleh anggota kepolisian. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, melibatkan 62 anggota polisi sebagai responden yang dipilih melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa item-item instrumen layak digunakan, sementara uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,890 untuk dukungan organisasi dan 0,858 untuk kinerja, menandakan konsistensi internal yang tinggi. Analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi. Semakin tinggi persepsi dukungan yang diterima, semakin tinggi pula tingkat kinerja anggota. Dengan demikian, dukungan organisasi terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja anggota Polri. Institusi kepolisian disarankan untuk memperkuat aspek-aspek dukungan, seperti keadilan kebijakan, dukungan pimpinan, pemberian penghargaan yang layak, dan kondisi kerja yang memadai guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional.

Kata kunci: Dukungan Organisasi, Kinerja Polisi, Biro SDM

1. PENDAHULUAN

Kinerja aparat kepolisian merupakan indikator utama keberhasilan lembaga dalam menjalankan fungsinya sebagai penjaga keamanan, penegak hukum, dan pelayan masyarakat. Dalam konteks organisasi kepolisian, performa kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi individu, tetapi juga oleh dukungan yang diberikan oleh institusi terhadap anggotanya. Dukungan organisasi menjadi salah satu faktor penting yang menentukan bagaimana anggota kepolisian menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan profesional.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), dukungan organisasi atau Perceived Organizational Support (POS) didefinisikan sebagai sejauh mana anggota organisasi meyakini bahwa institusi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan ini mencakup keadilan dalam kebijakan dan pengambilan keputusan, kepedulian atasan, penghargaan, serta kondisi kerja yang mendukung. Dalam kerangka teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory), dukungan organisasi dipandang sebagai bentuk hubungan timbal balik antara institusi dan anggota, yang jika dirasakan tinggi oleh individu akan memunculkan sikap positif terhadap institusi dan pekerjaan.

Salah satu unit penting dalam struktur organisasi kepolisian adalah Biro Sumber Daya Manusia (SDM). Unit ini bertugas mengelola kebutuhan personel, melakukan pengembangan kapasitas anggota, serta memastikan bahwa sumber daya manusia di lingkungan kepolisian dapat mendukung pelaksanaan tugas institusi secara optimal. Namun demikian, seperti yang ditemukan dalam observasi awal dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, Biro SDM di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara menghadapi tantangan internal yang cukup kompleks. Beberapa masalah utama yang diidentifikasi antara lain adalah keterbatasan sarana dan prasarana kerja, pelatihan yang tidak sesuai dengan tuntutan operasional, serta sistem promosi dan penghargaan yang dianggap kurang transparan dan adil.

Permasalahan-permasalahan ini dapat berdampak langsung pada performa anggota polisi. Rendahnya persepsi terhadap dukungan organisasi dapat menyebabkan gejala penurunan motivasi kerja, kurangnya rasa memiliki terhadap institusi, hingga munculnya perilaku kontraproduktif seperti lambannya penyelesaian tugas administratif, rendahnya kedisiplinan, serta berkurangnya inisiatif dan partisipasi dalam kegiatan organisasi. Wardani dan Rinderiyana (2023) menyebutkan bahwa anggota kepolisian yang merasa tidak didukung oleh institusinya cenderung memiliki tingkat komitmen yang rendah, dan hal tersebut berimplikasi negatif terhadap kualitas layanan kepada masyarakat.

Temuan tersebut juga diperkuat oleh penelitian Brata, Lebang, dan Asnawi (2023) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja polisi, baik dalam aspek teknis, administratif, maupun relasional. Dukungan organisasi yang memadai akan meningkatkan komitmen organisasional, memperkuat loyalitas, serta mendorong munculnya perilaku kerja positif. Dalam konteks kerja yang penuh tekanan seperti di kepolisian, peran dukungan organisasi menjadi semakin penting. Hal ini sejalan dengan pendapat Shoss et al. (2013), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berperan sebagai pelindung psikologis ketika anggota menghadapi ketidakpastian kerja dan tekanan yang tinggi.

Lebih jauh, dalam tinjauan lokal di Polda Sulawesi Utara, peneliti menemukan sejumlah hambatan struktural dan teknis dalam mendukung kinerja personel. Masalah keterbatasan kendaraan dinas, akses terhadap alat komunikasi yang memadai, serta gaya kepemimpinan yang kurang suportif menjadi faktor yang dapat menurunkan motivasi anggota. Selain itu, kurangnya pelatihan berbasis kebutuhan nyata dan situasi lapangan menyebabkan anggota kesulitan dalam menghadapi tantangan tugas yang semakin kompleks dan dinamis. Padahal, menurut Tansky dan Cohen (2001), pelatihan yang relevan sangat diperlukan untuk meningkatkan kompetensi profesional serta daya adaptasi personel terhadap perubahan lingkungan kerja.

Permasalahan tersebut menandakan adanya kesenjangan antara teori tentang pentingnya dukungan organisasi dan realitas di lapangan. Meskipun dalam literatur disebutkan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja, namun implementasinya masih terbatas dan belum merata. Kraimer (2001) menyatakan bahwa untuk menciptakan kinerja yang baik, organisasi harus menyediakan dukungan tidak hanya dalam bentuk fisik dan finansial, tetapi juga secara psikologis dan relasional. Ketika dukungan ini tidak optimal, maka kinerja organisasi pun akan terdampak.

Dalam hal ini, Biro SDM sebagai motor penggerak pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kepolisian harus menjadi garda terdepan dalam memastikan bahwa dukungan terhadap anggota benar-benar terlaksana. Pemenuhan aspek keadilan, kepemimpinan yang suportif, penghargaan atas kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif harus menjadi perhatian utama institusi. Tanpa itu semua, maka sulit mengharapkan anggota Polri dapat bekerja secara maksimal dan profesional, terlebih di tengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap kualitas pelayanan kepolisian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara lebih dalam sejauh mana pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja polisi, khususnya di lingkungan Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kebijakan organisasi, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia di tubuh kepolisian, serta memperkuat pemahaman mengenai pentingnya menciptakan iklim kerja yang suportif, adil, dan profesional

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur secara objektif hubungan antara variabel dukungan organisasi dan kinerja anggota polisi di Biro Sumber Daya

Manusia (SDM) Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, dari Januari hingga Maret 2025, dengan lokasi di lingkungan kerja Biro SDM Polda Sulut. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling atau sampel jenuh karena jumlahnya relatif kecil dan mudah dijangkau.

Instrumen yang digunakan berupa angket dengan skala Likert 5 poin, terdiri dari dua skala: skala dukungan organisasi dan skala kinerja polisi. Skala dukungan organisasi disusun berdasarkan dimensi keadilan, dukungan atasan, penghargaan, dan kondisi kerja; sedangkan skala kinerja mengukur aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, inisiatif, dan kepuasan kerja. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji menggunakan SPSS versi 26. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa item-item yang digunakan memiliki korelasi item-total di atas 0,3 dan memenuhi syarat validitas. Nilai reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,890 untuk dukungan organisasi dan 0,858 untuk kinerja polisi, menunjukkan bahwa kedua skala memiliki konsistensi internal yang tinggi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh antara variabel dukungan organisasi terhadap kinerja polisi. Sebelumnya, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan linearitas untuk memastikan kelayakan model. Hasil dari analisis regresi kemudian digunakan untuk menguji hipotesis utama penelitian, yaitu apakah dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota polisi di Biro SDM Polda Sulawesi Utara.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang sudah diperoleh berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal, Apabila data yang dimiliki berdistribusi normal maka data tersebut layak untuk dilanjutkan diolah menggunakan Statistik Parametric. Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov (K-S), data dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki signifikansi (asyp.sig) > 0.05.

Tabel 1 normalitas Kolmogorov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	.80328140
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.093
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil uji asumsi statistik dengan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) dapat dilihat pada tabel di atas, di mana nilai Asymptotic Significance (Asymp. Sig.) dari kedua variabel adalah 0,187. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, data dikatakan berdistribusi normal apabila Asymp. Sig. > 0,05 dan dikatakan tidak berdistribusi normal apabila Asymp. Sig. < 0,05. Karena nilai Asymp. Sig. sebesar 0,187 lebih besar dari 0,05 ($0,187 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui variabel Independent dan dependent apakah memiliki keterkaitan linear atau tidak secara signifikan. Jika nilai Sig. Deviation From Linearity > 0.05, maka terdapat hubungan yang linear dan tidak terdapat hubungan apabila nilai Sig. Deviation From Linearity < 0.05. Adapun hasil pengujian normalitas data menggunakan program SPSS versi 26.0 for windows.

Tabel 2 linearitas variable dependen dan independen

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA POLISI DUKUNGAN ORGANISASI	*Between Groups	(Combined)	35.222	38	.927	1.729	.083
		Linearity	8.195	1	8.195	15.282	.001
		Deviation from Linearity	27.028	37	.730	1.362	.219
	Within Groups		12.333	23	.536		

	Total	47.556	61			
--	-------	--------	----	--	--	--

Data linearitas dalam tabel ANOVA menunjukkan bahwa hubungan antara Dukungan Organisasi dan Kinerja Polisi bersifat linear. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai F sebesar 15.282 dengan signifikansi 0.001, yang lebih kecil dari 0.05, sehingga hubungan ini dapat dikatakan signifikan secara statistik. Selain itu, hasil uji penyimpangan dari linearitas menunjukkan nilai F sebesar 1.362 dengan signifikansi 0.219, yang lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan signifikan dari linearitas, sehingga hubungan antara kedua variabel dapat dianggap linear. Dengan demikian, asumsi linearitas dalam analisis regresi dapat terpenuhi.

3. Uji Hipotesis

1. Analisis Korelasi

Tabel 3 analisis korelasi

Correlations			
		KINERJA POLISI	DUKUNGAN ORGANISASI
Pearson Correlation	KINERJA POLISI	1.000	.415
	DUKUNGAN ORGANISASI	.415	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA POLISI	.	.000
	DUKUNGAN ORGANISASI	.000	.
N	KINERJA POLISI	62	62
	DUKUNGAN ORGANISASI	62	62

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan organisasi dan kinerja polisi, dengan nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,415 atau setara dengan 41,5%. Ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi berkontribusi sebesar 41,5% terhadap peningkatan kinerja polisi. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik pada taraf kepercayaan 95%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh polisi, semakin baik pula kinerja mereka. Analisis ini didasarkan pada data dari 62 responden.

Tabel 4 hubungan antar variabel

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 ^a	.172	.159	.810
a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI				
b. Dependent Variable: KINERJA POLISI				

Pada table diatas menunjukkan model regresi yang menunjukkan hubungan antara "Dukungan Organisasi" sebagai variabel prediktor dan "Kinerja Polisi" sebagai variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0.172 menunjukkan bahwa sekitar 17.2% variasi dalam kinerja polisi dapat dijelaskan oleh dukungan organisasi. Ini mengindikasikan adanya hubungan antara kedua variabel, tetapi faktor lain di luar dukungan organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja polisi.

Tabel 5 anova regresi linear sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.195	1	8.195	12.492	.001 ^b
	Residual	39.361	60	.656		
	Total	47.556	61			
a. Dependent Variable: KINERJA POLISI						
b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI						

Tabel ANOVA dalam dokumen menunjukkan bahwa model regresi yang menghubungkan dukungan organisasi dengan kinerja polisi memiliki signifikansi yang tinggi. Dengan nilai F sebesar 12.492, model ini mampu menjelaskan variasi dalam kinerja polisi secara signifikan. Signifikansi yang diperoleh, yaitu 0.001, lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini bukan sekadar kebetulan, melainkan memiliki dasar statistik yang kuat. Selain itu, total variasi dalam data sebesar 47.556 terbagi menjadi 8.195 yang dapat dijelaskan oleh model regresi dan 39.361 yang merupakan variabel residual atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Hasil ini menegaskan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja polisi.

2. Analisis Regresi

Tabel 6 coefficients regresi linear sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	53.060	.482		109.980	.000		
	DUKUNGAN ORGANISASI	.026	.007	.415	3.534	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA POLISI

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Polisi. Berdasarkan tabel Coefficients, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + bX$$

dengan:

Y = Kinerja Polisi (variabel dependen)

a = Konstanta (intersep) = 53.060

b = Koefisien regresi Dukungan Organisasi = 0.026

X = Dukungan Organisasi (variabel independen)

Sehingga, persamaan regresinya adalah:

$$Y = 53.060 + 0.026X$$

Interpretasi persamaan ini menunjukkan bahwa ketika Dukungan Organisasi bernilai nol, Kinerja Polisi diprediksi sebesar 53.060. Koefisien regresi sebesar 0.026 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Dukungan Organisasi akan meningkatkan Kinerja Polisi sebesar 0.026.

Hasil uji signifikansi menunjukkan nilai t sebesar 3.534 dengan signifikansi 0.001, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Polisi. Selain itu, nilai Collinearity Statistics menunjukkan Tolerance sebesar 1.000 dan VIF sebesar 1.000, yang berarti tidak ada masalah multikolinearitas dalam model ini.

Dengan demikian, model regresi linear sederhana ini cukup baik dalam menjelaskan pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Polisi, serta hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota polisi di Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah

Sulawesi Utara. Temuan ini memperkuat teori *Perceived Organizational Support* (POS) yang dikemukakan oleh Eisenberger et al. (2002), yang menyatakan bahwa ketika individu merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, maka mereka akan cenderung menunjukkan sikap positif, loyalitas tinggi, serta performa kerja yang optimal. Dalam konteks Biro SDM, persepsi terhadap dukungan organisasi menjadi aspek krusial karena unit ini memiliki peran vital dalam manajemen personel dan pengembangan sumber daya manusia kepolisian.

Secara spesifik, dimensi-dimensi dukungan organisasi yang diteliti yaitu keadilan, dukungan atasan, penghargaan, dan kondisi kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan indikator kinerja polisi seperti kualitas kerja, kuantitas, disiplin, inisiatif, dan kepuasan kerja. Misalnya, persepsi terhadap keadilan institusional (baik prosedural, distributif, maupun interaksional) berkontribusi terhadap motivasi anggota untuk bekerja secara jujur dan produktif. Ketika prosedur promosi dinilai adil dan transparan, maka potensi konflik interpersonal menurun dan moral kerja meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Brata, Lebang, dan Asnawi (2023) yang menemukan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja anggota kepolisian.

Dukungan atasan juga terbukti memainkan peran penting dalam mendorong kinerja. Atasan yang memberikan bimbingan, penguatan positif, dan ruang dialog terbuka akan meningkatkan rasa percaya diri anggota serta memperkuat hubungan emosional dengan institusi. Sebaliknya, jika anggota merasa kurang mendapatkan perhatian dari atasan, maka potensi munculnya stres kerja, alienasi, dan penurunan produktivitas meningkat. Fenomena ini juga diamati dalam penelitian Shoss et al. (2013), di mana kurangnya dukungan organisasi dalam kondisi ketidakpastian kerja menyebabkan stres dan penurunan semangat kerja.

Aspek penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, menjadi motivator eksternal yang signifikan. Dalam konteks Polda Sulawesi Utara, anggota kepolisian yang merasa dihargai atas kinerja dan prestasinya menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam tugas-tugas organisasi. Namun, berdasarkan wawancara pendahuluan, masih ditemukan persepsi bahwa penghargaan belum dibagikan secara proporsional dan kadang tidak mencerminkan kualitas kontribusi yang sebenarnya. Hal ini menjadi kritik yang perlu ditindaklanjuti, karena ketidakselarasan antara usaha dan penghargaan dapat melemahkan semangat kerja dan menciptakan ketidakpuasan.

Kondisi kerja, termasuk tersedianya sarana prasarana, kendaraan dinas, alat komunikasi, dan ruang kerja yang nyaman, turut berkontribusi terhadap produktivitas. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa keterbatasan fasilitas kerja di Biro SDM masih menjadi kendala utama.

Walaupun sebagian besar responden memiliki motivasi tinggi, namun keterbatasan sarana menghambat efektivitas penyelesaian tugas administratif. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dalam bentuk fisik dan teknis tidak boleh diabaikan, karena dapat berdampak langsung terhadap efisiensi kerja. Sejalan dengan itu, Tansky dan Cohen (2001) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung merupakan prasyarat penting untuk mendorong keterampilan individu agar berkembang secara optimal.

Kinerja yang baik tidak hanya ditunjukkan oleh pencapaian target administratif, tetapi juga keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi, ketepatan waktu, ketekunan, serta kesediaan untuk berkontribusi lebih dari yang ditugaskan. Penelitian ini menemukan bahwa dukungan organisasi secara langsung memperkuat dimensi-dimensi tersebut. Anggota polisi yang merasa dihargai dan didukung cenderung menunjukkan perilaku ekstra-peran atau *organizational citizenship behavior*, seperti membantu rekan kerja secara sukarela atau berinisiatif menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.

Namun demikian, penting juga untuk menyoroti bahwa dukungan organisasi tidak berdampak secara otomatis terhadap seluruh aspek kinerja secara merata. Dalam beberapa kasus, terdapat anggota yang meskipun menerima dukungan organisasi, tetap menunjukkan performa yang stagnan akibat faktor internal seperti kepribadian, beban kerja berlebih, atau konflik personal. Ini menunjukkan bahwa meskipun dukungan organisasi merupakan faktor penting, ia perlu didukung dengan intervensi lain seperti pelatihan keterampilan, penyesuaian beban kerja, dan penguatan aspek psikologis individu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa dukungan organisasi merupakan salah satu prediktor utama kinerja anggota polisi. Dukungan ini tidak hanya mencakup aspek struktural seperti kebijakan dan fasilitas, tetapi juga aspek relasional seperti empati pimpinan, penghargaan atas kontribusi, dan komunikasi yang terbuka. Dalam konteks Biro SDM Polda Sulawesi Utara, membangun sistem dukungan organisasi yang komprehensif dan berkelanjutan merupakan langkah strategis untuk menciptakan kinerja yang unggul dan profesional.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota polisi, khususnya di Biro SDM Polda Sulawesi Utara. Bentuk dukungan seperti fasilitas memadai, pelatihan yang relevan, penghargaan yang adil, dan kepemimpinan yang suportif terbukti meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen kerja. Ketika anggota merasa dihargai dan diperhatikan, mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya,

kurangnya dukungan dapat menurunkan kepuasan dan produktivitas kerja, sehingga penting bagi organisasi untuk menjaga kesinambungan dan kualitas dukungan terhadap anggotanya.

Untuk meningkatkan kinerja anggota, institusi kepolisian disarankan:

1. Meningkatkan transparansi kebijakan, khususnya dalam hal promosi dan penghargaan, guna menciptakan rasa keadilan.
2. Menyediakan fasilitas dan pelatihan yang relevan, agar anggota siap menghadapi tantangan operasional secara profesional.
3. Mendorong kepemimpinan suportif, dengan memperkuat komunikasi dan apresiasi dari atasan kepada bawahan.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, termasuk memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi untuk menjaga kesehatan psikologis personel.

Dengan mengoptimalkan aspek-aspek tersebut, diharapkan kinerja anggota kepolisian semakin meningkat dalam mendukung tugas pelayanan dan pengamanan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brata, J. T., Lebang, N. S., & Asnawi. (2023). *Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Anggota di Kepolisian Resort Kolaka*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 45-56.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). *Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review*. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Donnelly, J. H., Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (2005). *Fundamentals of Management*. McGraw-Hill.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2002). *Perceived Organizational Support and Employee Retention*. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). *Support from Supervisors and Performance Outcomes: The Role of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange*. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321-330.
- Ferdinan, A. (2006). *Metode Penelitian untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Julita, R., & Andriani, T. (2017). *Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Polisi*

- di PT BRI Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(1), 67-80.
- Kraimer, M. L. (2001). *Perceived Organizational Support and Work Outcomes: The Moderating Effect of Power Distance*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 497-505.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ni Luh Gede Putu Purnawati, I. N. R. A., & I. W. G. A. S. J. (2019). *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Polisi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan*. *Jurnal Manajemen Publik*, 8(2), 89-102.
- Pratiwi, R., & Muzakki, A. (2021). *Dukungan Organisasi dalam Konteks Kinerja Polisi: Studi Empiris di Polda Jawa Timur*. *Jurnal Psikologi Terapan*, 7(1), 112-125.
- Pratama, F. (2014). *Dampak Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Polisi: Sebuah Analisis Teoritis*. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 9(3), 45-56.
- Putra, R. (2013). *Perceived Organizational Support: Konsep dan Implikasinya dalam Kinerja Pegawai*. *Jurnal Psikologi Industri*, 5(1), 78-90.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sengkey, S. B., Tiwa, T. M., & Lahamendu, J. M. E. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kerja anggota Polres Tomohon (Sat Lantas)*. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 1373–1378.
- Shoss, M. K., Eisenberger, R., Restubog, S. L. D., & Zagencyk, T. J. (2013). *Perceived Organizational Support and Job Insecurity: Alleviating Effects on Performance and Commitment*. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 482-493.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tansky, J. W., & Cohen, D. J. (2001). *The Relationship Between Organizational Support, Employee Development, and Organizational Commitment: An Empirical Study*. *Journal of Human Resource Development*, 10(3), 47-62.