



## JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X  
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

[dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>

Received: 22 April 2024, Revised: 8 Mei 2024, Publish: 9 Mei 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

### **Pengaruh *Corporate Branding*, Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus pada Anggota Polri di lingkungan Polda NTB)**

Mitha Virgina Rusady<sup>1</sup>, Achmad Fauzi<sup>2</sup>, Athiyah<sup>3</sup>, Abdul Gafur<sup>4</sup>, Wahyu Hidayat<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Universitas Terbuka, Indonesia, [jupebiru5432@gmail.com](mailto:jupebiru5432@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Terbuka, Indonesia, [tachiktachik@gmail.com](mailto:tachiktachik@gmail.com)

<sup>4</sup> Universitas Terbuka, Indonesia, [gafurdt@gmail.com](mailto:gafurdt@gmail.com)

<sup>5</sup> Universitas Terbuka, Indonesia, [wahyuhidayat537@gmail.com](mailto:wahyuhidayat537@gmail.com)

Corresponding Author: [jupebiru5432@gmail.com](mailto:jupebiru5432@gmail.com)

**Abstract:** *This research examines the influence of organizational behavior on organizational commitment, the influence of corporate branding on organizational commitment, the influence of organizational culture on organizational commitment, the influence of corporate branding and employee performance on organizational commitment, organizational behavior, organizational culture and employee performance on organizational commitment within the Nusa Regional Police. Southeast West. The population in this study were all employees within the West Nusa Tenggara Regional Police. The technique for taking samples used in this research is simple random sampling, that is, taking sample members from the population using a random method without paying attention to the strata contained in the population. The research results found that 1). Corporate Branding has a significant effect on organizational commitment within the NTB Regional Police, 2). Organizational behavior has a significant effect on organizational commitment within the NTB Regional Police, 3). Organizational culture has a significant influence on organizational commitment within the NTB Regional Police, 4). Employee performance has a significant effect on organizational commitment within the NTB Regional Police, and 5). Corporate branding, organizational culture, organizational behavior, employee performance have significant determinants of organizational commitment within the NTB Regional Police.*

**Keyword:** *Corporate Branding, Organizational Behavior, Organizational Culture, Employee Performance, Organizational Commitment.*

**Abstrak:** Penelitian ini meneliti pengaruh perilaku organisasi terhadap komitmen organisasi, pengaruh corporate branding terhadap komitmen organisasi, pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, pengaruh corporate branding serta kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi, perilaku organisasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi di lingkungan Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat. Populasi pada

penelitian ini ialah keseluruhan pegawai di lingkungan Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat. Teknik dalam mengambil sampel yang dipakai pada penelitian ini ialah simple random sampling yakni mengambil anggota sampelnya dari populasi dijalankan dengan metode acak dengan tidak mempedulikan strata yang terdapat pada populasi itu. Hasil penelitian menemukan bahwasanya 1). Corporate Branding berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi di lingkungan Polda NTB, 2). Perilaku organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi di lingkungan Polda NTB, 3). Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi di lingkungan Polda NTB, 4). Kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di lingkungan Polda NTB, dan 5). Corporate branding, budaya organisasi, perilaku organisasi, kinerja pegawai memiliki signifikansi determinansi atas komitmen organisasi di lingkungan Polda NTB.

**Kata Kunci:** *Corporate Branding*, Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi.

---

## PENDAHULUAN

Tanggung jawab utama Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), sebagai organisasi pemerintah, adalah penegakan hukum, penegakan keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan pelayanan, dan perlindungan kepada masyarakat (Putri, 2018). Sejumlah paradigma baru dalam memahami tujuan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab Polri telah muncul sebagai akibat dari kemajuan masyarakat yang sangat pesat dan meluasnya supremasi hukum, hak asasi manusia, globalisasi, demokratisasi, desentralisasi, transparansi, dan akuntabilitas. Tuntutan dan harapan tersebut juga semakin banyak dan semakin terfokus pada masyarakat yang dilayani oleh polisi (Ariyanto & Agustina, 2020). Mengingat bahwa kepolisian adalah lembaga yang padat karya, kemampuan Polri untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sangat bergantung pada basis sumber daya manusianya (Putri, 2017). Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan, kinerja sumber daya manusia setiap organisasi harus terus ditingkatkan (Junus & Suwandi, 2017). Tingkat pencapaian atau hasil pekerjaan seorang karyawan dari tujuan yang harus dipenuhi dengan tugas masing-masing dalam jangka waktu tertentu dikenal sebagai kinerja karyawan (Afrianti, 2021). Semua anggota Polri tunduk pada standar dan faktor kinerja yang sama seperti yang tercantum dalam PERPOL No. 2 (2018) pasal 15. Standar dan faktor kinerja tersebut antara lain kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen pada organisasi, inisiatif, disiplin, dan kerja sama. Perilaku kerja anggota (PKA) merupakan indikator penilaian yang berkaitan dengan faktor dan standar kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Setiap perusahaan dan organisasi memiliki inisiatif pemasarannya masing-masing, termasuk yang berkaitan dengan corporate branding. Istilah "corporate branding" menggambarkan strategi yang digunakan untuk memasarkan produk, jasa, dan organisasi perusahaan. Baik itu organisasi formal maupun informal, mereka akan berusaha untuk menjual semua barangnya, baik itu untuk mendapatkan keuntungan atau tidak. Setiap lembaga negara yang menunjukkan ciri-ciri organisasi mereka juga melakukan hal ini. Salah satunya adalah branding bisnis Kepolisian Republik Indonesia. Janji sebuah merek kepada pelanggan didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk memenuhi nilai-nilai intinya, tidak hanya dalam hal keuntungan fungsional tetapi juga dalam hal emosional, ekspresi diri, dan manfaat sosial (Aaker, 2014).

PRESISISI Kepolisian mengacu pada kebutuhan akan sistem yang akan menstandarkan layanan dari hulu ke hilir, memfasilitasi pembuatan atau pengembangan layanan baru, dan menyatukan semua layanan data. Fungsionalitas ini diaktifkan tidak hanya oleh spesifikasi perangkat keras pabrikan, tetapi juga oleh cara sistem operasi dan aplikasi yang diinstal bekerja bersama untuk menciptakan sistem tunggal, cepat, aman, dan mudah dikelola. Salah

satu keuntungan dari layanan PRESISI adalah bahwa semua layanan komunitas Polri akan tersedia melalui aplikasi PRESISI Polri. Untuk semua layanan yang ditawarkan oleh PRESISI Polri, sistem yang cepat dan aman tidak diragukan lagi merupakan keuntungan. Dengan aplikasi yang tepat ini, Anda dapat dengan mudah mengelola segala sesuatu mulai dari pajak kendaraan dan SIM hingga izin kebutuhan masyarakat, laporan polisi, dan panggilan darurat 110 (Edi Hasibuan, 2021).

Teori Perilaku Organisasi berdasarkan perspektif (Subekhi, Ahmad & Jauhar, 2013) perilaku organisasi ialah “suatu ranah tersendiri yang mempunyai fundamental ilmu pengetahuan yang umumnya meliputi tiga aspek yang menentukan perilaku pada organisasinya, yakni kelompok, individu, penerapan serta strukturnya guna melakukan pembuatan organisasi menjadi lebih efektif bekerjanya”. Berdasarkan perspektif (Mulyadi, 2015) perilaku organisasi ialah “aktualisasi wawasan serta pengetahuan terkait bagaimana orang mengambil tindakannya pada organisasi”. Sementara berdasarkan perspektif (Robbins, S.P., dan Judge, 2015) : “*The study of organizational behavior aims to apply such improved performance by examining the influence that individuals, groups, and organizational structure have on behavior inside organizations.*”. an knowledge toward organizations berdasarkan perspektif (Subekhi, Ahmad & Jauhar, 2013) terdapat beberapa aspeknya yang memberikan determinansi atas tindakan organisasi diantaranya yakni : 1. Eskalasi kepuasan kerja Eskalasi kepuasan kerja memberikan determinansi atas tindakan individu pada organisasinya. Kepuasan kerja sebuah individu mendapatkan determinansi dari berbagai hak yang mereka peroleh karena pekerjaannya yang sudah dijalankannya. 2. Pengurangan kealpaan Perrbuatan tidak datang kerja yang dijalankan di sisi individu atas organisasi ataupun berimplikasi negatif perusahaan atas efisiensi serta efektivitas kerja sebuah organisasi. 3. *Degradasi Turn Over* disini merujuk terhadap bentuk mengundurkan diri para anggotanya ataupun pekerjaannya pada suatu perusahaan ataupun organisasi 4. Eskalasi Produktifitas Sebuah organisasi dikatakan produktif jikalau dapat menggapai maksudnya secara baik serta sejalan sebagaimana target yang sudah dijalankan. Baik target hasilnya, biayanya serta waktunya. Produktivitas pada konteks organisasi ini bisa memberikan determinansi perilaku organisasi yang mana produktivitas itu memiliki korelasi terhadap efektivitas serta efisiensi daya kerja sebuah perusahaan ataupun organisasi.

Perilaku individu pada organisasi ialah ragam interaksi antara karakteristik organisasi dan juga karakteristik individu. Tiap-tiap individu pada organisasinya, keseluruhan akan berkelakuan yang memiliki diversifikasi antara satu dan lainnya, serta pola perilakunya ialah dilakukan penentuannya dari tiap-tiap lingkungannya yang memang memiliki diversifikasi. Individu mendatangkan pada tatanan organisasinya kapabilitas, pengalaman masa lalunya, ekspektasi keperluan serta kepercayaan pribadinya. Karakteristik yang dimiliki individu ini akan ditariknya ketika masuk pada lingkungannya yang baru yakni organisasi ataupun bentuk lainnya. Organisasi ialah pula sebuah lingkungan yang memiliki ciri karakteristik sebagaimana teraturnya yang dimanifestasikan pada susunan pekerjaan, hirarki, wewenang, tugas, sistem penggajian, tanggung jawab, sistem kontrol serta lainnya.

Berdasarkan perspektif Nimran (2008) karakteristik yang menempel di individu tersusun atas karakteristik kepribadian, sikap, persepsi serta biografis. (Nimran, 2008) memaparkan,” *The dynamic arrangement of a person's psychological processes that determines how well they fit in with their surroundings is known as their personality.* (Nimran, 2008) menerjemahkannya,” kepribadian menjadi pengorganisasian yang sifatnya dinamis dari sistematika psikofisik pada internal individu yang melakukan penentuan adaptasi dirinya terhadap lingkungannya.” dia memberikan tambahan bahwasanya kepribadian menjadi seluruh metode bagaimana individu berinteraksi serta beraksi bersama individu lainnya.

Sutrisno (2013) menegaskan bahwa manusia membentuk kelompok untuk mencapai tujuan. Tidak mungkin bertahan hidup tanpa kelompok, oleh karena itu pengelompokan

menjadi penting. Berkelompok juga akan memberikan Anda kekuatan untuk mencapai tujuan Anda. Menurut (Devito, 1997), kelompok adalah kumpulan orang dengan jumlah anggota yang tidak terlalu banyak, yang memberikan fasilitas komunikasi di antara mereka. Di dalamnya, para anggota melakukan pembangunan kerangka kerja dan bekerja untuk menggapai maksud bersama. Kelompok ialah suatu lingkungan yang mana beberapa orang berkumpul, berkomunikasi, serta bekerja sama guna menggapai maksud bersama sebagai satu kesatuan pada panduan yang dilakukan penetapannya dari kelompok tersebut.

Achmad S. Ruky menyatakan bahwa sejumlah orang atau individu yang memiliki interaksi yang erat satu sama lain memiliki rasa kebanggaan atas pencapaian mereka dan pengakuan bahwa mereka adalah bagian dari sebuah komunitas. Kesimpulannya ialah bahwasanya kelompok yakni suatu sistem yang memiliki keteraturan, yang diterjemahkan menjadi himpunan individu yang dalam konteks sadar menjalankan interaksi satu dan lainnya, bisa berkomunikasi satu sama lain tanpa kesulitan, dan saling memiliki ketergantungan satu sama lainnya guna mengikuti konvensi serta aturan dalam tataran menggapai maksud bersama.

Kelompok dapat dicirikan dengan mengelompokkan bersama berdasarkan berbagai karakteristik yang pasti dimiliki oleh semua anggota kelompok. Kategori ini dapat mencakup minat yang sama, hobi, dan hal-hal lainnya. Kelompok kerja yang terorganisir secara formal memiliki harapan tentang pola kerja untuk memungkinkan subkelompok mereka berkembang sendiri dan mencapai tujuan mereka. Menurut Bahtiar, perilaku kelompok adalah ketika seseorang terlibat dalam kegiatan dengan orang lain untuk memenuhi ambisi yang mungkin diperhitungkan sambil mengatasi masalah untuk mewujudkan hasil yang diinginkan (Darmawan, Z.S & Baskoro, 2020).

Robbins dan Judge (2012) menjelaskan bahwasanya Budaya organisasi merupakan sistematis makna anggota yang mengkategorikan organisasi. Oleh karena itu, menurutnya budaya organisasi merupakan istilah deskriptif. Penting untuk membedakan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya perusahaan mengukur bagaimana karyawan menilai organisasinya, sedangkan kepuasan bersifat evaluatif, yaitu Persepsi karyawan terhadap harapan organisasi diukur.

Budaya organisasi ialah terkait seperti apa karyawan mengamati karakteristik budayanya organisasi, bukan apakah mereka suka budaya itu ataupun tidak. Artinya kebudayaan merupakan istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan pemahaman umum seluruh anggota organisasi. Robbins (2012) menyatakan bahwa penelitian terbaru menyarankan tujuh karakteristik utama yang dalam konteks bersama mencerminkan esensi budaya organisasinya, yakni :

1. Inovasi dan pengambilan risiko. Berapa banyak karyawan yang termotivasi guna mencoba berbagai hal baru serta melakukan pengambilan risiko
2. Perhatian, Sejauh mana akurasi, kemampuan untuk berpikir kritis, serta perhatian atas rincian yang diekspektasikan dari karyawan
3. Orientasi pada hasil, Seberapa besar fokus manajemen pada resultan dari metode serta prosedur yang dipakai guna menggapai resultannya.
4. Orientasi individu, Seberapa jauh keputusan dari manajemennya merasionalisasikan bagaimana hasil berdampak terhadap pekerja organisasi.
5. Orientasi tim, Seberapa jauh pekerjaan dilakukan dalam kelompok dari individunya.
6. Keagresifan, Seberapa kompetitif dan agresif seseorang untuk menjadi apa yang mereka inginkan.
7. Stabilitas, Sejauh mana fokus operasi organisasi pada mempertahankan keadaan saat ini daripada berkembang.

Umar & Norawati (2022) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana seseorang berpartisipasi dan bertahan dengan perusahaan. Mereka lebih lanjut membedakan tiga karakteristik komitmen organisasi: emosional, berkelanjutan, dan normatif. Hubungan

emosional yang dimiliki seseorang dengan keterlibatannya dalam perusahaan dijelaskan oleh komitmen afektif. Biaya yang dikeluarkan jika mereka keluar dari organisasi terkait dengan komitmen mereka terhadap keberlanjutan. Komitmen normatif mengacu pada rasa tanggung jawab seseorang terhadap organisasi.

Komitmen organisasi, menurut Yanti & Dahlan (2018), sangat penting bagi bisnis karena pekerja yang termotivasi akan selalu berusaha untuk memajukan organisasi. Loyalitas karyawan dibangun di atas fondasi upaya sukarela mereka untuk memajukan visi dan misi perusahaan dan keyakinan mereka pada prinsip-prinsip intinya (Mahkota et al., 2017). Menurut Erdi dkk. (2022), komitmen emosional, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif adalah tiga variabel yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi. Ikatan emosional yang terjalin antara individu dengan organisasi-misalnya, membangun ikatan yang kuat dengan manajer dan kolega serta berasimilasi dengan tempat kerja-dikenal dengan istilah komitmen afektif. Pembentukan opini dan pemikiran individu tentang dampak yang mungkin mereka alami jika mereka keluar dari perusahaan dikenal sebagai komitmen berkelanjutan. Komitmen normatif adalah jenis pengabdian yang diperlihatkan dari karyawan terhadap perusahaan mereka melalui inisiatif pelatihan, peluang pengembangan keterampilan, serta fasilitas lainnya.

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No.	Author	Hasil Penelitian	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1.	Masmarulan R, Muliati (2023)	Perilaku individu dan perilaku kelompok berpengaruh positif serta signifikansinya atas prestasi kerja karyawannya.	Perilaku Organisasi memiliki peran pada kinerja karyawan.	Peran antar variabel independen pada variabel dependen dinilai sama, karena penelitian berdasarkan kajian yang ada.
2.	Fitriana (2021)	Budaya organisasi berperan pada tataran mengeskalisasi kinerja guru di SMA Negeri 2 Ogan Komering Ulu. Kepala sekolah sangat berperan dalam penerapan budaya organisasi sehingga menghasilkan perbaikan kinerja guru.	Jenis penelitian yang dipakai ialah deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif ialah metode penelitian yang bermaksud guna melakukan pembuatan sistematika, gambaran akurat serta faktual tentang sebuah fenomena sosial.	Jenis penelitian yang dipakai ialah kuantitatif lewat metode random sampling.
3.	Tamimi (2022)	Pengamalan pada budaya organisasinya yang sudah dilakukan perumusannya pada tataran sistematis ikut melakukan pemberian implikasi terhadap eskalasi kualitas kerja dari karyawan Perusahaan.	Penelitian menggunakan studi literatur melalui penelitian terdahulu.	Terdapat 4 variabel independen yaitu corporate branding, perilaku organisasi, kinerja organisasi serta budaya organisasi.
4.	Rustina (2022)	Resultan penelitian memperlihatkan bahwasanya analisis budaya organisasi pada	Budaya organisasi berperan pada kinerja karyawan.	Selain menggunakan studi literatur, peneliti mengumpulkan data



		tataran mengeskalasikan prestasi kerja di UIN Datokarama Palu yakni mengamati karakteristik budaya organisasinya yakni terarah, tanggung jawab, mempunyai pola serta mengimplikasikan Sistem Imbalan.		melalui observasi dan interview.
5.	Syarifah Faridha, Farid (2017)	Penelitian ini bermaksud guna mendapatkan determinansi corporate branding, dan brand ekuitas merek atas keputusannya pembelian Pasien rumah sakit ibu dan anak di Banda Aceh merupakan	Resultan penelitian ini memperlihatkan bahwasanya corporate branding memiliki determinansi positif atas keputusan pembeliannya, corporate branding memiliki determinansi positif atas ekuitas merek serta ekuitasnya merek memiliki determinansi positif atas keputusan pembelian.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh corporate branding ditambahkan 3 variabel bebas lainnya.
6.	Rizki Surya Tawaqal, Yanti Setianti, Wawan Setiawan (2018)	Penelitian ini bertujuan guna melakukan analisa usaha corporate branding yang dijalankan Kepolisian Republik Indonesia atas gerakan anti hoax.	Hasil dari penelitian ini didiversifikasikan kedalam tiga poin fundamental, ajakan terhadap masyarakat lewat aksi-aksi sebagaimana deklarasi serta gerakan kampanye yang dijalankan dari sisi satuan-satuan kepolisian, klarifikasi serta slogan kepolisian lewat media sosial terhadap berita hoax serta ragamnya pengumuman sosialisasi Anti Hoax di sekitar masyarakat.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh corporate branding, perilaku organisasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi.
7.	Tetty Herawati, Arianis Chan, Herwan A Muhyi (2017)	Penelitian memperlihatkan bahwasanya berbagai elemen corporate brand serta tanggapan dan juga perilaku positif dari masyarakat atas Universitas Padjadjaran memperlihatkan corporate brand yang dapat memberikan dukungan tahapan universitas ini kearah	Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini ialah penelitian kualitatif. Adapun informan untuk penelitian ini yakni pimpinan dari universitasnya yang memiliki pemahaman misi serta visi universitas dan juga strategi corporate brand,	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode random sampling.

		perwujudan misi serta visi universitas di tahun 2026.	mahasiswa dalam konteks menjadi konsumen serta masyarakat yang tersusun atas siswa-siswi SMU kelas XII serta orang tua. Guna memberikan jaminan keabsahan data, peneliti memakai teknik triangulasi.	
8.	Rizki Maulana Rachman, Tjutju Yuniarsih, Janah Sojanah (2019)	Penelitian ini bermaksud guna melakukan pemberian visualisasi mengenai peran komunikasi pada korelasinya terhadap perilaku organisasi yang muncul dalam pengimplementasian aktivitas reposisi jabatan di Sekolah Tinggi Desain Indonesia.	Kontribusi komunikasi yang diinginkan memperlihatkan kesuksesan pimpinan pada organisasi dapat melakukan pembentukan struktur pada organisasinya lewat gaya komunikasinya yang memiliki karakteristik menjadi penghubung untuk tiap-tiap individu yang terdapat pada organisasi dengan demikian tidak adanya kesenjangan serta kecemburuan di antara para pemangku jabatan.	Penelitian ini bermaksud guna mendapatkan informasi determinansi corporate branding, perilaku organisasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi untuk menunjukkan bahwa setiap variabel terhubung.
9.	Masagus Asaari, Agung Fitra Sandhi, Sarfilianty Anggiani	Maksud dari penelitian ini adalah guna memperoleh informasi terkait tidak ataupun efektifnya manajemen strategik serta perilaku organisasi dalam memberikan determinansi produktivitas organisasi.	Berlandaskan pada resultan penelitian yang memberikan pernyataan bahwasanya perilaku organisasi mempunyai signifikansi determinansi positif dengan demikian efektif pada tataran mengeskalasikan produktivitas organisasi di Jakarta yang nilai determinansinya pada angka 49,2%, manajemen strategik dipahami dapat melakukan pemberian signifikansi determinansi positif dengan demikian efektif pada tataran mengeskalasikan produktivitas organisasi di Jakarta	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh corporate branding, perilaku organisasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi adalah signifikan.

			sejumlah 57,2%, manajemen strategik dipahami dapat melakukan pemberian signifikansi determinansi positif dengan demikian efektif pada tataran mengeskalasikan produktivitasnya organisasi di Jakarta sejumlah 57,2%.	
10.	Piter Nainggolan, Juan Carlos Pangestu (2021)	Maksud penelitian ini ialah guna memvalidasi serta melakukan pengujian (i) determinansi disiplin kerja atas daya kerja karyawan perusahaan (employee performance); (ii) determinansi motivasi kerja karyawannya atas daya kerja karyawan perusahaan (employee performance); (iii) insentif karyawan memperlemah ataupun memperkuat determinansi disiplin kerja atas daya kerja karyawan ketika periode new normal pandemi covid-19 secara khusus guna perusahaan Badan Usaha Milik Negara, serta (iv) insentif karyawan memperlemah ataupun memperkuat determinansi antara motivasi kerja atas daya kerja karyawan perusahaannya (employee performance).	Berlandaskan resultan pengujian yang memakai regresi liner berganda, bisa dilakukan penyimpulan bahwasanya: (1) disiplin kerja memiliki signifikansi determinansi atas employee performance; (2) motivasi kerja karyawan memiliki signifikansi determinansi atas employee performance; (3) insentif karyawan dapat menguatkan determinansi disiplin kerja atas employee performance. serta (4) insentif karyawan tidak dapat melakukan moderasi determinansi motivasi kerja atas employee performance.	Penelitian ini menggunakan studi literatur, peneliti mengumpulkan data melalui observasi dan interview. Bertujuan bahwa variable terhubung dengan signifikan.
11.	Hilda Nurusyahidah Mahmud, Maulana Rifai, Gungun Gumilar (2021)	Penelitian ini ialah suatu penelitian yang pendekatannya kualitatif. Teknik pengumpulan data dijalankan lewat metode dokumentasi, wawancara serta observasi.	Penelitian bisa dilakukan penyimpulannya bahwasanya daya kerja pegawai pemerintah di Kecamatan Kedungwaringin telah lumayan baik.	Pola interpretasi adalah dasar penelitian ini, dan kuesioner adalah alat pengumpulan data yang diperlukan.
12.	Mitha Virgina Rusady (2024)	Penelitian ini mengkaji determinansi motivasi kerja atas kinerja pegawai, determinansi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, determinansi	Jenis penelitian yang dipakai kuantitatif, dikarenakan peneliti menginginkan mendapatkan informasi tidak ataupun terdapatnya	Memperkirakan besarnya variasi, ragam hubungan serta melakukan penentuan arah serta besarnya determinansi antara



		budaya organisasi serta determinansi etos kerja atas kinerja pegawai, etos kerja serta motivasi kerja pada tataran simultan atas daya kerja pegawai RSUD Beriman Balikpapan.	determinansi antara berbagai variabel lewat pengujian hipotesa yang sudah dilakukan perumusannya.	variabel terikat dan juga variabel bebasnya memakai teknik analisis regresi.
13.	Sukartini, Porman Lumban Gaol (2022)	Maksud penelitian ini ialah guna mendapatkan informasi adakah determinansi budaya kerja atas daya kerja pegawainya do Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara serta guna untuk mendapatkan informasi sebesar apa determinansi budaya kerja atas daya kerja pegawainya di Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.	Variabel bebas pada penelitian ini ialah budaya kerja, sementara variabel terikatnya ialah daya kerja pegawai.	Variabel independen, yang berarti, corporate branding, budaya organisasi, perilaku organisasi dan kinerja pegawai diteliti lebih lanjut.
14.	Wahyu Aji Wibowo, Sri Harini, Diah Pranitasari, Meldasari Said, Acai Sudirman	Maksud dari penelitan ini guna mendapatkan informasi determinansi serta relasi motivasi dan juga komitmennya organisasi atas prestasi kerja karyawan Emela Garment Kota Bogor.	Sampel serta populasi yang jumlahnya 55 karyawan harian melalui penggunaan metode pengambilan sampel yakni teknik sampel jenuh.	Peran antar variabel komitmen organisasi dinilai sama, karena penelitian berdasarkan literatur.
15.	Moh. Rizal, Hedy Vanni Alam, Lisda L. Asi (2023)	Penelitian ini bermaksud guna mendapatkan informasi determinansi komitmen organisasinya atas daya kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.	Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya uji regresi komitmen organisasi memiliki signifikansi determinansi positif atas daya kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.	Perbedaan jumlah variabel dan gaya kepemimpinan dibahas secara umum.

## METODE

Penelitian ini dijalankan guna menjabarkan relasi tiga variabel yakni variabel bebas yang mencakup *Corporate Branding* ( $X_1$ ), Perilaku Organisasi ( $X_2$ ), Budaya Organisasi ( $X_3$ ), Kinerja Pegawai ( $X_4$ ) yang variabel terikatnya yakni Komitmen Organisasi ( $Y$ ), dengan demikian jenis penelitian yang dipakai kuantitatif, dikarenakan peneliti ingin mendapatkan informasi tidak ataupun adanya determinansi antara berbagai variabel lewat pengujian hipotesa yang sudah dilakukan perumusannya. Guna memperkirakan besarnya variasi, ragam relasi serta melakukan penentuan arah serta besarnya determinansi antara variabel bebas dan juga variabel terikatnya memakai teknik analisis regresi. Penelitian ini akan dijalankan di lingkungan Polda NTB serta satuan dibawah Polda NTB.

Seperti yang dipahami amat banyak beragam variabel yang memberikan determinansi daya kerja pegawai pada tataran menjalankan berbagai tugasnya. Pada penelitian ini, penulis sebatas akan melakukan pendeskripsian determinansi berbagai faktor: (1) *corporate*

*branding*; (2) perilaku organisasi; (3) budaya organisasi; serta (4) kinerja pegawai yang menjadi variabel independen terhadap komitmen organisasi menjadi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh *Corporate Branding* terhadap Komitmen Organisasi**

Dari resultan pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) sudah divalidasi bahwasanya tidak adanya determinansi *corporate branding* pada konteks signifikan atas komitmen organisasi. Resultan kalkulasi memperlihatkan bahwasanya skor t-hitung sejumlah 4,55 yang taraf signifikansinya sejumlah 0,55 yang lebih besar dikomparasikan terhadap 0,05, yang mana  $H_0$  ditolak. Resultan pengujian ini dalam konteks statistik sudah memvalidasi bahwasanya *corporate branding* tidak memiliki determinansi atas komitmen organisasi di Polda NTB. Berlandaskan pada pendistribusian kuesioner bagi parameter *corporate branding* nilai paling rendahnya yakni 1,26%. Nilai ini ada di kisaran 3,00 (Cukup Baik).

### **Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Dari resultan pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) sudah divalidasi bahwasanya telah dibuktikan bahwa adanya determinansi motivasi atas daya kerja pegawai. Resultan kalkulasi memperlihatkan bahwasanya skor thitung sebesar 2,95 yang taraf signifikansinya sejumlah  $0,01 > 0,05$ , atas dasar tersebut  $H_a$  diterima. Resultan pengujian ini pada tataran statistik sudah memvalidasi bahwasanya perilaku organisasi memiliki signifikansi determinansi atas komitmen organisasi di Polda NTB.

Berlandaskan pada pendistribusian kuesioner bagi parameter perilaku organisasi skor tertingginya yakni 5,00 (Sangat Baik) bagi parameter penghargaan. Resultan ini selaras pula terhadap resultan wawancara yang berpandangan bahwasanya perilaku organisasi sesuai yang dilakukan pemberiannya terhadap anggota Polri di Polda NTB telah amat baik yang mana anggota sudah dilakukan pemberian promosi jabatan bagi pegawai yang telah lama durasi bekerjanya serta pegawai yang bekerja keras.

Sementara bagi tanggapan responden perilaku organisasi yang paling rendah yakni sejumlah 3%. Skor tanggapan ini ada di kisaran 3,00 (Cukup Baik) bagi parameter disiplin. Hal ini disokong oleh resultan wawancara terhadap tiap-tiap anggota Polri yang melakukan penyimpulan bahwasanya pegawai yang berprestasi serta mempunyai kapabilitas akan direkomendasikan guna memperoleh jabatan yang semakin baik lagi selaras terhadap kapabilitas pegawai yang dipunyainya dengan demikian dari hal itu pegawai pada konteks tidak langsung memperoleh sebuah pengakuan baik dari rekan kerja serta atasannya.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Dari resultan pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) sudah divalidasi bahwasanya adanya determinansi budaya organisasi atas komitmennya pegawai. Skor t-hitung sejumlah  $2,537 > t$ -tabel 2,132 yang tingkatan signifikansinya sejumlah  $0,001 < 0,05$ .

Menurut Mujiasih dan Ratnaningsih (2012), budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan keyakinan yang dikembangkan dan digunakan oleh suatu organisasi untuk mengarahkan perilaku orang-orangnya. Di sisi lain, budaya organisasi, dalam bahasa Samsudi (2013) Munandari, adalah cara berpikir, merasa, dan berperilaku sesuai dengan pola-pola tertentu yang terdapat dalam organisasi atau sebagian dari organisasi. Budaya organisasi, menurut Robbins Koesmonos (2005), adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh semua anggota yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Kemudian, menurut Lathans Alisandas (2018), budaya organisasi terdiri dari standar dan prinsip-prinsip yang mengarahkan perilaku para anggotanya. Untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan, setiap karyawan dalam organisasi bertindak dengan cara yang sesuai dengan budaya yang dominan. Gagasan bahwa budaya organisasi adalah struktur dari dua tingkatan karakteristik -

karakteristik organisasi yang dapat diamati dan tidak dapat diamati - disajikan oleh Ningsih dan Setiawan (2019) dalam karya Hodge et al.

### **Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Komitmen Organisasi**

Dari resultan pengujian hipotesis keempat ( $H_4$ ) sudah divalidasi bahwasanya ada determinansi kinerja pegawai atas komitmen pegawai. Skor t-hitung sejumlah  $3,238 > t\text{-tabel } 2,132$  yang tingkatan signifikansinya sejumlah  $0.001 < 0,05$ .

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas. Kinerja para pelaku organisasi yang terlibat menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia secara obyektif, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dievaluasi kinerjanya. (Sutrisno, Eddy (2010)

Jika seseorang sangat terampil, mau bekerja keras, diberi kompensasi sesuai dengan yang disepakati, dan memiliki harapan yang lebih tinggi untuk masa depan, maka ia akan berkinerja baik. Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai kapasitas seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas dengan menggunakan kemampuan tertentu. (Sinambela, 2007)

### **Pengaruh *Corporate Branding*, Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai terhadap Komitmen Organisasi**

Melalui resultan pengujian hipotesis kelima ( $H_5$ ) sudah divalidasi bahwasanya ada determinansi signifikan antara *corporate branding*, perilaku organisasi, budaya organisasi serta kinerja pegawai atas komitmen organisasi pada tataran simultan atas daya kerja pegawai. Resultan kalkulasi memperlihatkan bahwasanya skor t-hitung sejumlah  $3,318$  yang taraf signifikansinya sejumlah  $0,010$  yang lebih kecil daripada  $0,05$ , atas dasar tersebut  $H_0$  diterima serta  $H_0$  ditolak. Resultan pengujian ini pada tataran statistik sudah melakukan pembuktian bahwasanya *corporate branding*, perilaku organisasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki determinansi pada tataran simultan atas komitmen organisasi di lingkungan Polda NTB.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan resultan penelitian atas perumusan masalah, hipotesis serta maksud penelitian bisa dilakukan penyimpulan sebagaimana berikut :

1. Melalui resultan analisis regresi terkait determinansi parsial bisa dipahami bahwasanya *corporate branding* tidak memiliki signifikansi determinansi atas komitmen organisasi di lingkungan Polda NTB.
2. Melalui resultan analisis regresi tentang pengaruh parsial bisa dipahami bahwasanya perilaku organisasi tidak memiliki signifikansi determinansi atas komitmen organisasi di lingkungan Polda NTB.
3. Melalui resultan analisis regresi tentang pengaruh parsial bisa dipahami bahwasanya budaya organisasi tidak memiliki signifikansi determinansi atas komitmen organisasi di lingkungan Polda NTB.
4. Melalui resultan regresi tentang pengaruh parsial bisa dipahami bahwasanya perilaku organisasi tidak memiliki signifikansi determinansi atas komitmen organisasi di lingkungan Polda NTB.
5. Ada pengaruh secara simultan antara *corporate branding*, perilaku organisasi, budaya organisasi serta kinerja pegawai atas komitmen organisasi di lingkungan Polda NTB.

## **REFERENSI**

- Aaker David, (2014). *Aaker On Branding*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ahmad, D. F. (2019). Penerapan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat. E Jurnal UMS.

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14. [2] Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Akbar, A., Musadieg, M., & Mukzam, M. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (studi pada karyawan pt pelindo surabaya). *Jurnal administrasi bisnis s1 universitas brawijaya*, 47(2), 33–38.
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 73-87.
- Charli, C. O., & Mahzum, M. (2023). Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Loyalitas Karyawan: Analisis Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi Literature Review). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 3(1), 149-165.
- Chiu, W., Won, D., & Bae, J. S. (2020). Internal marketing, organizational commitment, and job performance in sport and leisure services. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 10(2), 105-123. DOI 10.1108/SBM-09-2018-0066.
- Creswell, J.W. (2015). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–10.
- Ena, Z. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Fasilitator Kecamatan. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 2(3), 26–31.
- Fauzi, A. Dr., Hasanuddin, Rizky M., Abadi C. I., Salsabila F., Nabila R. A., (2023), Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan.
- Irwan. (2021). Perilaku dan Pengembangan Organisasi Pendidikan (Cross Cultural and Global Approaches to Change Management) . *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, Vol. 4(3).
- Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5(1), 46–50.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Muhajirin. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Promosi dan Investasi Daerah Kabupaten Merauke . *Jurnal Arsitektur dan Planologi*
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Paul, H., Budhwar, P., & Bamel, U. (2020). Linking resilience and organizational commitment: does happiness matter?. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(1), 21-37. DOI 10.1108/JOEPP-11-2018-0087.
- Pramiyudha, I., & Widowati, N. (2017). Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Pekalongan. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 709–716.
- Pranata, I. B. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 2(1), 103–112.

- Prayudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan USAha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 15–25.
- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso . (2018). Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, Vol. 2(1).
- Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi melalui Kebijakan Pengembangan Karir dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 45-55.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(2), 63–72.
- Rusady, M.V. (2024). Peran budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Beriman Balikpapan. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia (JIL) Sinta 4 Volume 9*.
- Setyawati, R.A. dan Fauzi, A. (2024). Penerapan Budaya Organisasi di Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis (JAMAN) Volume 4*.
- Suharyat, Y., Pratama, Y., Laily, NL., & Hidayati, U. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Zarkasi (Ed.); 1st Ed.). Eureka Media Aksara.
- Sutrisno, H. E. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media.
- Wilson, B. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga.
- Zainal Rivai Veithzal,dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.