

Pengaruh Budaya Organisasi dan Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Anggota Polres Cilegon Pada Pengamanan Pemilihan Walikota Cilegon Tahun 2024

Yopi Rizki Ariztian¹, Novi Indah Earlyanti², Halimah³

^{1) s/d 3)} Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian – Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian

email: ariztiann@gmail.com, noviindaearlyanti@stik-ptik.ac.id,

halimah@stik-ptik.ac.id

Article History

Received: 15/01/2025

Revised: 22/01/2025

Accepted: 30/01/2025

Keywords: Culture Organization, Public Trust, Police Performance, Security During the Election process, Cilegon District Police

Abstract: This study aims to analyse the influence of organisational culture and public trust on the performance of Cilegon District Police members in securing the 2024 Cilegon Mayoral Election. The main focus of the research is whether organisational culture and the level of public trust can influence the effectiveness of police performance in maintaining neutrality and security during the election process. This study uses organisational culture theory, public trust theory, and performance theory as the basis for analysis. The research method is a quantitative approach with survey techniques, data obtained by distributing questionnaires to 130 respondents in the Cilegon Police jurisdiction. Data processing using Structural Equation Modeling (SEM) method to test the influence between variables. The results showed that organisational culture has a significant effect on public trust and police performance. Public trust is proven to mediate the influence between organisational culture and police performance. This finding shows that the better the organisational culture at Cilegon Police Station, the higher the level of public trust, which also improves police performance in securing elections.

PENDAHULUAN

Demokrasi modern, sebagai sistem pemerintahan yang mengedepankan partisipasi dan akuntabilitas publik, menempatkan pemilihan umum sebagai instrumen krusial dalam melegitimasi kekuasaan. Pemilihan kepala daerah (pilkada), termasuk Pemilihan Walikota Cilegon 2024, tidak hanya menjadi momen penentuan pemimpin lokal tetapi juga cerminan kedewasaan berdemokrasi dan ketahanan sistem keamanan suatu wilayah. Dalam konteks global, pemilihan lokal seringkali menjadi episentrum dinamika sosial-politik yang kompleks, yang dimana proses ini mengharapkan perubahan secara menyeluruh. Peran kepolisian dalam mengatasi berbagai bentuk kecurangan dan pelanggaran dalam proses pemilihan menjadi sangat krusial untuk memastikan integritas dan keamanan pemilu. Berdasarkan temuan yang tercatat, terdapat 19.071 kasus pelanggaran yang meliputi masuknya Warga Negara Asing (WNA) ke dalam Daftar Pemilih

Tetap (DPT), kerusakan logistik pemilihan, intimidasi terhadap pengawas, serta pelibatan pejabat negara, BUMN, BUMD, dan ASN dalam kampanye (Bawaslu, 2019). Selain itu, ditemukan 903 kasus kampanye di lokasi yang dilarang, 206 kasus kampanye tatap muka yang melanggar aturan, dan 161 kasus kampanye terbatas yang tidak sesuai prosedur (Bawaslu, 2019).

Kepolisian harus mengambil langkah proaktif dalam pengawasan dan penegakan hukum, yang dimana salah satu peran Polri adalah melindungi dan mengawasi pemilu yang rawan keamanan, kejujuran, keadilan dan demokrasi. Kerja sama dengan penyelenggara pemilu dan masyarakat juga diperlukan untuk mengidentifikasi dan menindak praktik politik uang serta intimidasi yang dapat merusak proses demokrasi. Dengan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, kepolisian dapat memulihkan kepercayaan publik dan memastikan pemilihan yang adil, aman, dan lancar.

Fakta ini mengonfirmasi bahwa proses demokrasi di tingkat lokal rentan menjadi ajang konflik jika tidak didukung oleh sistem pengamanan yang holistik dan aparat yang kompeten. Dalam konteks inilah peran kepolisian, sebagai institusi penjaga ketertiban, menjadi faktor penentu (Hakim, 2023). Keberhasilan pengamanan pilkada tidak hanya diukur dari minimnya kerusakan fisik, tetapi juga dari kemampuan aparat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi partisipasi masyarakat tanpa rasa takut atau kecurigaan. Polres Cilegon, yang berlokasi di jantung kawasan industri Banten, menghadapi tantangan multidimensi. Kondisi ini berpotensi memicu friksi sosial, terutama saat pilkada yang sarat dengan mobilisasi identitas dan kepentingan kelompok. Hal ini mengindikasikan bahwa pengamanan pilkada 2024 memerlukan pendekatan yang lebih strategis, tidak hanya mengandalkan kekuatan fisik, tetapi juga membangun sinergi antara aspek keamanan, psikologis, dan sosial-budaya.

Kinerja anggota Polres Cilegon dalam mengamankan pilkada tidak dapat dilepaskan dari dua faktor kunci: manajemen perubahan dan budaya organisasi dari instansi kepolisian itu sendiri. Manajemen perubahan terhadap Polri dapat dilihat dari sisi profesionalisme dan integritas para anggotanya. Sedangkan budaya organisasi menjadi penentu kemampuan adaptasi anggota dalam menghadapi tekanan selama masa pengamanan (Gorang et al., 2022).

Budaya organisasi dalam kepolisian memberikan dampak yang signifikan terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi, terutama karena budaya menjalankan berbagai fungsi penting di dalam organisasi (Chamariyah et al., 2024). Konsep budaya organisasi memegang peran krusial dalam memahami integritas polisi, sebab budaya organisasi tidak hanya mencakup aturan formal dan regulasi yang membentuk perilaku dan sikap, tetapi juga meliputi norma-norma informal, struktur, serta nilai-nilai budaya yang berkembang di dalam organisasi tersebut (Harismeihendra & Lufpi, 2024).

Hal ini selaras dengan penelitian Aprianty et al. (2023) pada Polres di Bengkulu tengah menjelaskan bahwa sistem kerja yang dilakukan oleh kepolisian Bengkulu tengah telah memiliki dan menjalankan budaya organisasi dengan mengikuti norma dan tanggung jawab mereka masing – masing. Manajemen perubahan dalam konteks kepolisian mencakup upaya perombakan struktur, proses, dan kebijakan yang ada agar lebih relevan dengan kondisi dan tuntutan zaman (Syahputra et al., 2023). Transformasi ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga melibatkan pergeseran paradigma serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia agar lebih inovatif dan proaktif dalam menyikapi permasalahan yang ada (Syahputra et al., 2023). Namun, penerapan manajemen perubahan di institusi kepolisian seringkali mengalami hambatan yang berasal dari budaya organisasi yang telah tertanam lama. Budaya organisasi yang kaku dan bersifat konservatif bisa

menjadi penghalang signifikan, di mana nilai-nilai tradisional dan kebiasaan lama menolak inovasi dan pembaruan (Marliani & Merisa, 2024). Kondisi ini menyebabkan resistensi internal yang menghambat implementasi perubahan yang seharusnya mendorong kinerja operasional.

Interaksi antara budaya organisasi dan manajemen perubahan merupakan fenomena kompleks yang memiliki dampak langsung terhadap efektivitas kinerja kepolisian. Ketika budaya organisasi yang telah mapan tidak mendukung perubahan, setiap upaya inovatif dan penyesuaian strategi operasional justru akan menemui tantangan serius dalam penerapannya (Bagga et al., 2023). Resistensi ini tidak hanya mengurangi efisiensi proses internal, tetapi juga dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian (Nabiela et al., 2022). Budaya organisasi kepolisian memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Polri, khususnya dalam konteks pengamanan pemilu.

Budaya organisasi kepolisian yang baik memberikan kinerja yang baik juga kepada anggota kepolisian itu sendiri. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chamariyah et al. (2024) yang dilakukan di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan, dimana dalam penelitiannya terbukti bahwa budaya organisasi yang dimiliki kepolisian sangat mempengaruhi kinerja para anggota polisinya. Namun, Penelitian yang dilakukan oleh Linda et al. (2023) terhadap PNS di Kantor Kecamatan Kota Waingapu, mengatakan tidak adanya pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawannya. Hal ini membuktikan bahwa menjadi bukti peneliti ingin membahas lebih dalam mengenai pengaruh dari budaya organisasi di kepolisian terhadap kinerja kepolisian khususnya dalam menjaga keamanan selama Pemilu.

Pada penelitian ini, terdapat kesenjangan yang mencolok antara teori dan praktik, terutama dalam penerapan konsep budaya organisasi dan manajemen perubahan yang idealnya didukung oleh kerangka teoretis yang komprehensif namun sering kali tidak terwujud di lapangan. Meskipun teori menekankan pentingnya fleksibilitas, inovasi, dan kolaborasi sebagai kunci peningkatan kinerja, praktik di Polres Cilegon masih diwarnai oleh budaya organisasi yang kaku dan resistensi internal yang menghambat implementasi perubahan strategis. Kesenjangan ini tidak hanya menimbulkan disonansi antara nilai-nilai akademis dan realitas operasional, tetapi juga mengindikasikan perlunya penyesuaian dan adaptasi metode manajemen perubahan agar lebih sesuai dengan konteks dan dinamika internal institusi kepolisian, sehingga hasil yang diharapkan dapat lebih optimal dan relevan dalam pengamanan pemilihan walikota Cilegon tahun 2024. Secara praktis, temuan penelitian dapat menjadi dasar bagi Polri untuk merancang pelatihan berbasis budaya organisasi inklusif dan program community engagement yang lebih partisipatif, sehingga pengamanan pilkada tidak hanya reaktif, tetapi juga preventif melalui penguatan modal sosial.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah

- Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap manajemen perubahan dalam konteks pengamanan pemilihan Walikota Cilegon Tahun 2024?
- Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kepolisian dalam konteks pengamanan pemilihan Walikota Cilegon Tahun 2024?
- Seberapa besar pengaruh manajemen perubahan terhadap Kinerja Kepolisian dalam konteks pengamanan pemilihan Walikota Cilegon tahun 2024?
- Seberapa besar pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap Kinerja Kepolisian melalui mediasi dalam konteks pengamanan pemilihan Walikota Cilegon tahun 2024?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel dan melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan data yang terukur secara sistematis (Sugiyono, 2019). Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat yang berada di wilayah hukum Polres Cilegon, dengan jumlah sebanyak 470.378 orang.

Populasi terjangkau adalah masyarakat yang memiliki tingkat kepedulian dan sikap kritis terhadap kinerja Polri, khususnya yang berusia antara 20 hingga 35 tahun. Penentuan sampel dilakukan menggunakan metode "Quota sampling" merupakan teknik pengambilan sampel dengan menetapkan kuota berdasarkan karakteristik tertentu dari populasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan minimal sampel yang digunakan 100 orang.

Sampel ini diambil menggunakan metode quota sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kuota yang ditentukan sesuai kriteria populasi yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari minimal 100 warga masyarakat Kota Cilegon yang berasal dari 8 kecamatan di wilayah hukum Polres Cilegon. Responden dipilih dengan mempertimbangkan kriteria, yaitu masyarakat yang bersikap kritis terhadap kinerja Polres Cilegon dan berada minimal di atas usia 20 tahun.

Sampel diperoleh dengan menemui responden yang memenuhi kriteria tersebut di lokasi penelitian secara langsung. Teknik analisis data menggunakan pengujian pre-test, uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 27 dan pengujian Structural Equation Modeling (SEM) dipilih sebagai pendekatan analisis multivariat karena fleksibilitasnya dalam mengintegrasikan model pengukuran dan struktural. Metode ini banyak diaplikasikan dalam riset pemasaran karena kapabilitasnya memetakan hubungan kompleks antar variabel laten dan manifes, memfasilitasi identifikasi faktor kunci yang memengaruhi efisiensi alokasi sumber daya untuk peningkatan kualitas layanan (Hair et al., 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini meneliti kepercayaan masyarakat terhadap kinerja anggota Polres Cilegon dalam pengamanan Pemilihan Walikota Cilegon 2024 serta persepsi netralitas Polri. Fokusnya adalah pengaruh kepercayaan terhadap kinerja anggota Polres Cilegon terhadap persepsi netralitas Polri. Objek penelitian ini adalah masyarakat di wilayah hukum Polres Cilegon, dengan aspek kinerja yang diteliti meliputi:

- Pengamanan setiap tahapan pemilu agar berlangsung aman dan lancar.
- Penyidikan tindak pidana pemilu berdasarkan laporan melalui Bawaslu dan Panwaslu.
- Pelaksanaan tugas sesuai peraturan, termasuk penerimaan pemberitahuan kampanye dan pemberian izin pemilu.

Wilayah hukum Polres Cilegon mencakup 8 kecamatan: Cilegon, Cibeber, Ciwandan, Pulomerak, Jombang, Purwakarta, Grogol, dan Citangkil. Secara astronomis, wilayah ini berada pada 105°54'05"-106°05'011" BT dan 5°52'24"-6°04'07" LS, sementara secara geografis terletak di barat laut Provinsi Banten. Kota Cilegon didominasi dataran rendah dengan ketinggian

0–200 meter di atas permukaan laut. Studi dokumen juga mengungkap peta wilayah hukum Polres Cilegon. Luas wilayah hukum Polres Cilegon adalah 175,51 km², berbatasan dengan Selat Sunda di barat, Laut Jawa di utara, serta Kabupaten Serang di selatan dan timur. Studi dokumen juga mengungkap luas wilayah masing-masing desa di seluruh kecamatan dalam wilayah hukum Polres Cilegon.

No	Kecamatan	Luas (km2)	Kelurahan
1	Ciwandan	33,33	6
2	Citangkil	25,90	7
3	Pulomerak	25,70	4
4	Purwakarta	16,60	6
5	Grogol	23,71	4
6	Cilegon	8,21	5
7	Jombang	10,31	5
8	Cibeber	18,80	6

Tabel 1. Luas Kecamatan Wilayah Hukum Polres Cilegon

Wilayah hukum Polres Cilegon memiliki sistem perhubungan strategis. Pelabuhan Merak berperan sebagai jalur utama penghubung Jawa-Sumatera melalui Selat Sunda, dengan aktivitas kapal feri yang tinggi. Transportasi darat didukung oleh Jalan Tol Jakarta-Merak serta jaringan jalan arteri dan lokal yang menghubungkan kawasan industri, pemukiman, dan pusat kota. Kota ini juga memiliki jalur kereta api untuk angkutan barang industri.

Transportasi umum mencakup angkot dan bus, meskipun fasilitasnya masih perlu perbaikan. Keberadaan industri besar seperti Krakatau Steel meningkatkan arus kendaraan berat, yang kerap menyebabkan kemacetan dan kecelakaan, terutama di akses Pelabuhan Merak dan jalan tol. Sebagai wilayah dengan peran penting dalam konektivitas nasional, infrastruktur transportasi di Cilegon menjadi prioritas pengawasan dan pengembangan. Kondisi demografi wilayah dari hukum Polres Cilegon saat ini dapat diamati seperti berikut ini:

No.	Kecamatan	Jumlah Penduduk
1	Ciwandan	53.574 jiwa
2	Citangkil	85.859 jiwa
3	Pulomerak	50.791 jiwa
4	Purwakarta	44.048 jiwa
5	Grogol	46.134 jiwa
6	Cilegon	53.199 jiwa
7	Jombang	71.730 jiwa
8	Cibeber	65.052 jiwa
Jumlah		470.378 jiwa

Tabel 2. Data Demografi Wilayah Hukum Polres Cilegon

Kota Cilegon sebagai kawasan strategis di Banten memiliki keberagaman sosial budaya, namun menghadapi tantangan penyebaran ideologi bertentangan dengan Pancasila. Permasalahan ini dipengaruhi faktor internal seperti rendahnya pemahaman Pancasila, ketimpangan sosial-ekonomi, dan rentannya keharmonisan sosial, serta faktor eksternal seperti radikalisme, intoleransi, dan minimnya pengawasan. Wilayah yang tergolong rawan ideologi meliputi Kecamatan Ciwandan, Citangkil, Jombang, Cibeber, dan Pulomerak.

Kondisi politik di wilayah hukum Polres Cilegon menjelang Pilkada 2024 mengalami dinamika signifikan, ditandai dengan pendaftaran calon Wali Kota dan Wakil Wali Kota ke KPU. Polres Cilegon mengimbau kelurahan dan kecamatan untuk melaporkan perkembangan politik sesuai Permendagri Nomor 61 Tahun 2011. Potensi kerawanan yang diidentifikasi meliputi sabotase, teror bom, politik uang, intimidasi terhadap panitia, serta perusakan TPS dan logistik pemilu. Untuk mengantisipasi gangguan, Polres Cilegon telah mengambil langkah-langkah strategis, seperti pengecekan kesiapan logistik pemilu di PPK, apel gabungan dan patroli skala besar guna menjaga kondusivitas, serta pengamanan ketat selama rapat pleno rekapitulasi suara di tingkat kecamatan.

Deskripsi Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah 130 orang masyarakat yang kritis terhadap kinerja Polres Cilegon, memiliki rentang usia antara 20-35 tahun dan mereka (sampel) yang kebetulan ditemui peneliti saat peneliti melakukan penelitian ini. Untuk mengetahui karakteristik responden penelitian ini yang dipilih berdasarkan kriteria di atas, maka dapat dijelaskan karakteristik identitas responden penelitian ini sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diketahui responden yang memiliki usia antara 20 tahun sampai 25 tahun sebanyak 62 orang atau 47,7 %, responden yang memiliki usia antara 26 tahun sampai 30 tahun terdapat 40 orang atau 30,8 %, dan diatas 30 tahun sebanyak 28 orang atau 21,5 %. Gambaran selengkapnya distribusi frekuensi usia responden penelitian ini disajikan pada tabel berikut ini:

No.	Usia Responden	Jumlah	Presentase
1	20-25 tahun	62	47,7 %
2	26-30 tahun	40	30,8 %
3	Diatas 30 Tahun	28	21,5 %
Jumlah		130	100%

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Usia Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil kuesioner menunjukkan responden laki-laki sebanyak 61 orang (46,9%) dan perempuan 69 orang (53,1%). Distribusi lengkap dapat dilihat pada tabel berikut.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	61	46,9
2	Perempuan	69	53,1 %
	Jumlah	130	100%

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil kuesioner menunjukkan responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 29 orang (22,3%), D3 sebanyak 32 orang (24,6%), S1 sebanyak 58 orang (44,6%), dan S2/S3 sebanyak 11 orang (8,5%). Distribusi lengkap disajikan dalam tabel berikut.

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	29	22,3 %
2	D3	32	24,6 %
3	S1	58	44,6 %
4	S2/S3	11	8,5 %
	Jumlah	130	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Penduduk dari kecamatan

Hasil kuesioner menunjukkan responden dari Jombang, Grogol, Ciwandan, dan Citangkil sebanyak 16 orang (12,3%), dari Pulomerak dan Purwakarta sebanyak 17 orang (13,1%), dan mayoritas berasal dari Cibeber sebanyak 18 orang (13,8%).

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Cibeber	18	13,8 %
2	Cilegon	14	10,8 %
3	Citangkil	16	12,3 %
4	Cilawandan	16	12,3 %
5	Grogol	16	12,3 %
6	Jombang	16	12,3 %
7	Pulomerak	17	13,1 %
8	Purwokerto	17	13,1 %
	Jumlah	130	100%

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Penduduk Kecamatan yang ada di Kota Cilegon

Analisis Data

Pengujian Pretest

Sebelum menyebarluaskan kuesioner kepada 30 partisipan, tahap uji pendahuluan dilaksanakan guna memastikan kesesuaian instrumen penelitian. Proses evaluasi tersebut memanfaatkan perangkat lunak SPSS Statistics 27 guna menganalisis tingkat kevalidan dan keandalan setiap item pertanyaan yang dirumuskan.

Uji Validitas Pretest

Pengujian Validitas pada penelitian mengungkap bahwa seluruh konstruk memiliki tingkat signifikansi dua-sisi di bawah 0,025, memenuhi tolok ukur metodis. Rekapitulasi pada Tabel 7

memperkuat temuan ini, dengan seluruh data menunjukkan konsistensi hasil uji validitas tanpa adanya penyimpangan.

Indikator	Budaya Organisasi (sig. 2 tail)	Indikator	Kepercayaan Masyarakat (sig. 2 tail)	Indikator	Kinerja Polisi (sig. 2 tail)
BO1	0,000	MP1	0,000	KP1	0,000
BO2	0,000	MP2	0,000	KP2	0,000
BO3	0,000	MP3	0,000	KP3	0,000
BO4	0,000	MP4	0,000	KP4	0,000
BO5	0,000	MP5	0,000	KP5	0,000
BO6	0,000	MP6	0,000	KP6	0,000
BO7	0,000	MP7	0,000	KP7	0,000
BO8	0,000			KP8	0,000
BO9	0,000			KP9	0,000

Tabel 7. Uji Validitas Pretest

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas pretes yang dilakukan, disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan pada setiap indikator dinyatakan valid yang dimana hasil pengujian ditandai bahwa nilai sig. 2 tail dibawah nilai 0,025.

Uji Reliabilitas Pretest

Berdasarkan analisis yang dilakukan, seluruh variabel yang diteliti telah memenuhi kriteria keandalan yang ditetapkan. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha mencapai lebih dari 0,7 atau mendekati angka 1, sebagaimana dijelaskan oleh Hair et al. (2021). Untuk informasi lebih lengkap mengenai hasil uji keandalan, dapat dilihat pada Tabel 8

Variabel	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0,923
Manajemen Perubahan	0,886
Kinerja Kepolisian	0,928

Dari hasil pengujian yang dilakukan bahwa nilai dari Cronbach Alpha menunjukkan nilai diatas 0,7 dan hamper mendekati nilai 1 (Hair et al., 2021), maka dapat disimpulkan bahwasannya indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan oleh peneliti.

Pengujian SEM (Struktural Equation Model)

Model persamaan struktural (SEM) diterapkan sebagai alat investigasi untuk mengkaji pola interaksi antar variabel penelitian, sehingga memungkinkan penentuan skala prioritas dalam manajemen sumber daya demi peningkatan kualitas layanan konsumen (Hair et al., 2019). Dalam implementasinya, studi ini mengadopsi software SMART PLS 4.0 sebagai platform analisis data dengan memanfaatkan basis data sekunder yang mencakup 130 responden yang sebelumnya telah berpartisipasi dalam pengumpulan data.

Uji Convergent Validity

Analisis ini mengimplementasikan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui platform SMART PLS. Tujuan dari outer loading dalam Smart PLS adalah untuk memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam model memiliki validitas konvergen yang memadai, yaitu mampu merefleksikan konstruk laten dengan

baik. Dalam penerapannya, terdapat persyaratan teknis dimana koefisien muatan (loading factor) setiap indikator perlu mencapai minimal 0.70 untuk memenuhi standar validitas (Hair et al., 2019). Pencapaian ambang batas ini mengindikasikan kesesuaian indikator pengukuran untuk digunakan dalam penelitian.

Pada pemodelan SEM-PLS, outer loadings merepresentasikan kekuatan hubungan antara variabel manifest dengan konstruk laten yang bersifat abstrak. Validitas konvergen tercapai apabila seluruh indikator menunjukkan nilai muatan melebihi 0.70, yang menandakan bahwa variabel pengukuran tersebut secara konsisten merefleksikan konstruk teoretis yang diuji (Hair et al., 2019). Berdasarkan dari hasil evaluasi terhadap parameter outer loading dapat dilihat pada Tabel 9 yang memuat ringkasan hasil pengujian model pengukuran.

	Budaya Organisasi	Manajemen Perubahan	Kinerja Kepolisian
BO1	0.832		
BO2	0.837		
BO3	0.803		
BO4	0.826		
BO5	0.860		
BO6	0.836		
BO7	0.843		
BO8	0.795		
BO9	0.847		
MP1		0.841	
MP2		0.794	
MP3		0.793	
MP4		0.841	
MP5		0.830	
MP6		0.832	
MP7		0.834	
KP1			0.810
KP2			0.829
KP3			0.826
KP4			0.815
KP5			0.848
KP6			0.796
KP7			0.856
KP8			0.733
KP9			0.867

Tabel 9. Loading Factor

Berdasarkan dari Hasil analisis pengujian, menunjukkan bahwa outer loading dari setiap indikator telah memenuhi syarat, dengan nilai di atas 0,7, yang mengindikasikan bahwa setiap indikator memiliki validitas konvergen yang kuat terhadap konstruk yang diukur. Nilai outer loading yang tinggi ini menegaskan bahwa indikator-indikator dalam model penelitian memiliki kontribusi yang signifikan dan reliabel dalam merepresentasikan variabel laten yang dianalisis. Dengan demikian, model dapat dianggap memenuhi kriteria pengukuran yang baik, sehingga hasil analisis lebih dapat diandalkan untuk interpretasi lebih lanjut.

Average Variance Extracted

Average Variance Extracted (AVE) merupakan metode evaluasi yang mengukur tingkat kemampuan suatu konstruk dalam memprediksi varians dari indikator pengukurannya, sekaligus mengevaluasi presisi keterwakilan setiap indikator terhadap konsep yang diteliti. Menurut Hair et al. (2019), ambang batas AVE minimal 0,50 mengindikasikan bahwa konstruk tersebut mampu menerangkan lebih dari separuh varians indikator, dengan catatan varians yang dihasilkan

indikator lebih dominan daripada varians akibat kesalahan pengukuran – suatu kriteria kunci dalam validitas konvergen.

Suatu konstruk dinyatakan valid jika nilai AVE-nya melebihi batas ambang 0,5, yang menunjukkan kekuatan eksplanatoris indikator dalam merefleksikan konsep inti. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE di atas 0,5, dengan rincian komparatif dapat diamati pada Tabel 10 yang menyajikan perhitungan Average Variance Extracted secara lengkap. Temuan ini mengkonfirmasi kapasitas pengukuran yang memadai karena setiap konstruk berhasil menyerap varians indikator melebihi tingkat kesalahan pengukuran yang mungkin terjadi.

Variabel	AVE
Budaya Organisasi	0.691
Manajemen Perubahan	0.696
Kinerja Kepolisian	0.679

Tabel 10. Average Variance Extracted

Berdasarkan dari Hasil analisis pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk telah memenuhi syarat konvergen validitas, yaitu di atas 0,50. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel laten mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikatornya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid dalam mengukur konstruk yang telah ditetapkan.

Composite Reliability

Composite Reliability (CR) merupakan metode untuk menilai konsistensi indikator dalam merepresentasikan suatu konstruk. Hair et al. (2019), nilai CR yang tinggi (>0,700) menunjukkan keandalan indikator dalam mencerminkan konstruk secara akurat, dengan ambang batas ini menjadi standar minimal konsistensi internal. Hasil penelitian ini membuktikan seluruh variabel memenuhi kriteria tersebut, ditunjukkan melalui nilai CR di atas 0,7 pada Tabel 11, yang merefleksikan stabilitas pengukuran antarindikator.

Variabel	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0.953
Manajemen Perubahan	0.954
Kinerja Kepolisian	0.937

Tabel 11. Composite Reliability

Hasil analisis pengujian menunjukkan bahwa nilai Composite Reliability (CR) untuk masing-masing konstruk telah memenuhi batas minimum yang disarankan, yaitu lebih dari 0,7. Nilai CR yang tinggi ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam model pengukuran dapat dipercaya untuk mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan memenuhi persyaratan untuk validitas lebih lanjut dalam analisis model struktural.

Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha (CA) adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal indikator dalam suatu instrumen penelitian, dengan mengukur seberapa erat korelasi antarindikator dalam merepresentasikan konstruk yang sama. Menurut Hair et al. (2019), nilai CA minimal 0,7 dianggap memadai untuk menjamin keandalan instrumen. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria tersebut, dengan rincian nilai koefisien yang tercantum pada Tabel 12 di bawah

Variabel	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0.944
Manajemen perubahan	0.945
Kinerja Kepolisian	0.921

Tabel 12. Cronbach's Alpha

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua konstruk yang diuji telah memenuhi batas minimal yang disarankan. Secara umum, nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,7 menunjukkan konsistensi internal yang baik antara indikator-indikator yang mengukur setiap konstruk. Dalam penelitian ini, seluruh konstruk menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas ambang batas tersebut, yang mengindikasikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam model pengukuran dapat diandalkan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari model yang diuji dapat dipercaya dan digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Diskriminan Validitas

Kriteria Fornell-Larcker diterapkan dalam Structural Equation Modeling (SEM) untuk memverifikasi validitas diskriminan, yakni memastikan setiap konstruk memiliki karakteristik unik yang tidak tercampur dengan konstruk lain. Berdasarkan Hair et al. (2021), indikator validitas ini tercapai jika akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) suatu konstruk melebihi nilai korelasi antar-konstruk, menandakan bahwa pengukuran variabel bersifat independen dan tidak terjadi duplikasi makna konseptual. Hasil evaluasi kriteria ini terhadap model penelitian disajikan dalam Tabel 13, menunjukkan konsistensi setiap konstruk dalam merepresentasikan dimensi spesifiknya.

Variabel	Budaya Organisasi	Manajemen Perubahan	Kinerja Kepolisian
Budaya Organisasi	0.831		
Manajemen Perubahan	0.494	0.810	
Kinerja Kepolisian	0.599	0.701	0.835

Tabel 13. Fornell Larcker

Hasil analisis menunjukkan bahwa kuadrat nilai Average Variance Extracted (AVE) pada Tabel 13 tidak melampaui nilai korelasi antar konstruk dalam Tabel 4.6 Fornell-Larcker, sehingga seluruh konstruk memenuhi syarat validitas diskriminan.

Pengujian ini diperkuat dengan metode Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), di mana nilai rasio antar konstruk harus di bawah 0,9 untuk memastikan tidak adanya kesamaan berlebihan antar variabel (Hair et al., 2021). Data pada Tabel 14 HTMT membuktikan bahwa seluruh nilai rasio memenuhi batas kritis tersebut, mengonfirmasi bahwa model penelitian memiliki tingkat diskriminasi antar konstruk yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara statistik.

Variabel	Budaya Organisasi	Manajemen Perubahan	Kinerja Kepolisian
Budaya Organisasi			
Manajemen Perubahan	0.512		
Kinerja Kepolisian	0.630	0.742	

Tabel 14. HTMT

Hasil analisis HTMT menunjukkan seluruh nilai korelasi antar konstruk berada di bawah batas 0,9 sehingga kriteria validitas diskriminan terpenuhi. Temuan ini membuktikan tidak adanya multikolinearitas antar variabel penelitian, sekaligus menegaskan bahwa setiap konstruk memiliki dimensi konseptual yang independen dan mampu merepresentasikan aspek pengukuran yang berbeda secara tegas.

Model Fit

Indikator SRMR mengevaluasi tingkat kesesuaian model dengan data melalui perbandingan matriks korelasi antara data aktual dan hasil simulasi model. Nilai SRMR di bawah 0,08 mengindikasikan kesesuaian model yang optimal (Hair et al., 2019). Sementara itu, NFI yang bernilai antara 0 hingga 1 menunjukkan peningkatan kualitas model seiring kenaikan angkanya, di mana skor 0,80-0,90 merepresentasikan kecocokan yang memadai. Dan semua parameter yang disebutkan terbukti memenuhi syarat dan hasil analisis parameter kelayakan model dapat diamati pada Tabel 15 Model Fit berikut.

Hasil analisis HTMT menunjukkan seluruh nilai korelasi antar konstruk berada di bawah batas 0,9 sehingga kriteria validitas diskriminan terpenuhi. Temuan ini membuktikan tidak adanya multikolinearitas antar variabel penelitian, sekaligus menegaskan bahwa setiap konstruk memiliki dimensi konseptual yang independen dan mampu merepresentasikan aspek pengukuran yang berbeda secara tegas.

Indikator	Saturated model
SRMR	0.059
NFI	0.796

Tabel 15. Model Fit

Model Fit

Indikator SRMR mengevaluasi tingkat kesesuaian model dengan data melalui perbandingan matriks korelasi antara data aktual dan hasil simulasi model. Nilai SRMR di bawah 0,08 mengindikasikan kesesuaian model yang optimal (Hair et al., 2019). Sementara itu, NFI yang bernilai antara 0 hingga 1 menunjukkan peningkatan kualitas model seiring kenaikan angkanya, di mana skor 0,80-0,90 merepresentasikan kecocokan yang memadai. Semua parameter yang disebutkan memenuhi syarat.

Budaya Organisasi			
BO1	2.937	MP5	3.741
BO2	3.214	MP6	3.095
BO3	2.344	MP7	4.791
BO4	2.712	KP1	2.925
BO5	3.367	KP2	2.745
BO6	3.012	KP3	2.805
BO7	3.123	KP4	2.534
BO8	2.509	KP5	3.006
BO9	3.601	KP6	2.542
MP1	2.809	KP7	3.213
MP2	2.653	KP8	3.714
MP3	2.590	KP9	3.956
MP4	4.962		

Hasil uji Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Seluruh nilai VIF berada dalam di bawah 5, yang mengindikasikan bahwa variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Dengan demikian, model regresi yang dibangun dapat dianggap stabil dan reliabel untuk analisis lebih lanjut.

R-Square

Penilaian model struktural dalam PLS dilakukan dengan menganalisis koefisien determinasi (R^2) pada setiap variabel laten dependen. Nilai R^2 ini menunjukkan tingkat akurasi prediktif model, sebagaimana dijelaskan oleh Hair et al. (2021). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel 17 yang menyajikan ringkasan nilai pengukuran tersebut.

Variabel	R-square	R-square adjusted
Manajemen Perubahan	0.244	0.238
Kinerja Kepolisian	0.575	0.569

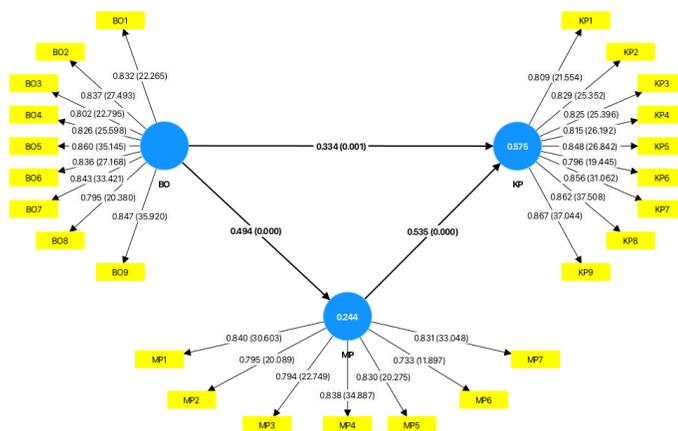
Tabel 17. R-Square

Berdasarkan dari hasil pengujian yang dilakukan, bahwasannya kepercayaan management sebesar 23,8 % dipengaruhi oleh budaya organisasi dan sisanya 76,2 % dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian. Kemudian Kinerja kepolisian dipengaruhi sebesar 56,9 % oleh Budaya Organisasi dan Manajemen Perubahan dan sisanya 53,1 % dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Uji Hipotesis

Evaluasi model struktural dalam PLS-SEM dilakukan dengan menganalisis nilai R-square dari variabel laten endogen untuk menguji kekuatan prediktifnya. Nilai R-square menggambarkan proporsi varians variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model. Semakin tinggi nilai R-square, semakin baik model dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Menurut Hair et al. (2019) interpretasi nilai R-square dalam PLS-SEM biasanya dikategorikan sebagai lemah (0,19), moderat (0,33), atau substansial (0,67), tergantung pada konteks penelitian. Selain itu, dalam evaluasi model struktural, perlu diperhatikan juga nilai adjusted R-square yang dapat memberikan gambaran lebih akurat dengan mengoreksi bias akibat jumlah variabel prediktor dalam model.

Selain nilai R-square, analisis model struktural dalam PLS-SEM juga mencakup interpretasi koefisien jalur (path coefficients), yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antar variabel laten. Koefisien jalur ini diuji menggunakan metode bootstrapping untuk menilai signifikansi statistiknya. Jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, maka hubungan antara variabel dianggap signifikan. Hasil analisis ini umumnya disajikan secara visual melalui diagram jalur, seperti yang ditampilkan dalam Gambar 2., untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas.



Gambar 2. Path Coefficients

Tabel 18. (output bootstrapping) yang memperlihatkan signifikansi hubungan antar konstruk. Pendekatan ini memvalidasi konsistensi model sekaligus memastikan reliabilitas estimasi parameter yang dihasilkan. Selain menguji signifikansi hubungan antar konstruk, pendekatan bootstrapping juga berfungsi untuk memvalidasi konsistensi model serta memastikan reliabilitas estimasi parameter yang dihasilkan.

Hal ini penting untuk menghindari bias dalam interpretasi hubungan antar variabel, terutama dalam penelitian yang menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) yang berbasis variance. Dengan melakukan bootstrapping, peneliti dapat memperoleh interval kepercayaan bagi estimasi parameter, sehingga meningkatkan keakuratan dan kredibilitas hasil penelitian. Oleh karena itu, pendekatan ini menjadi salah satu metode yang sangat direkomendasikan dalam analisis model struktural untuk memastikan bahwa hubungan yang ditemukan dalam penelitian memiliki dasar empiris yang kuat.

Variabel	Original Sample	Sample Mean	STDEV	F-Value	P-Values
BO -> KP	0.334	0.344	0.100	3.339	0.001
BO -> MP	0.494	0.501	0.079	6.291	0.000
MP -> KP	0.535	0.529	0.092	5.809	0.000
BO -> MP -> KP	0.265	0.263	0.051	5.232	0.000

Tabel 18. Hasil Bootstrapping

Hasil analisis bootstrapping mengonfirmasi seluruh hipotesis diterima secara signifikan, dengan nilai sampel asli yang positif mengindikasikan hubungan searah antar variabel. Kriteria penerimaan didukung oleh nilai-T melebihi batas 1,96 dan nilai-P di bawah 0,05, memvalidasi konsistensi temuan dengan proposisi penelitian.

Kode	Hipotesis	T-Value	P-Values	Keterangan
H1	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Kepolisian	2,964	0,003	Hipotesis diterima
H2	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepercayaan Masyarakat	4,680	0,000	Hipotesis diterima
H3	Kepercayaan Masyarakat berpengaruh positif terhadap Kinerja Kepolisian	4,214	0,000	Hipotesis diterima
H4	Kepercayaan Masyarakat memediasi hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kepolisian	3,315	0,001	Hipotesis diterima

Tabel 19. Uji Hipotesis

Tabel 19 menunjukkan seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, berdasarkan nilai T-Value dan P-Values yang signifikan. Hipotesis pertama (H1) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kepolisian dengan nilai T-Value sebesar 2,964 dan P-Value 0,003. Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kepercayaan masyarakat dengan nilai T-Value sebesar 4,680 dan P-Value 0,000, yang mengindikasikan hubungan yang sangat signifikan.

Selanjutnya, hipotesis ketiga (H3) mengonfirmasi bahwa kepercayaan masyarakat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kepolisian dengan nilai T-Value 4,214 dan P-Value 0,000, memperkuat peran kepercayaan dalam meningkatkan efektivitas kepolisian. Terakhir, hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa kepercayaan masyarakat memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja kepolisian, dengan nilai T-Value 3,315 dan P-Value 0,001. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja kepolisian.

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Kepolisian

Budaya organisasi yang transparan dan kolaboratif (BO5) berperan penting dalam meningkatkan kinerja kepolisian (KP9) selama pengamanan Pemilu Cilegon 2024. Transparansi informasi mendukung koordinasi operasional, akuntabilitas, dan pengambilan keputusan kolektif, sekaligus menumbuhkan kepercayaan diri personel. Lingkungan kerja yang terbuka meningkatkan rasa tanggung jawab dan kebanggaan tugas, serta memperkuat adaptabilitas melalui pembelajaran berkelanjutan. Namun, transparansi harus diimbangi dengan manajemen informasi yang baik agar tidak menimbulkan kebingungan atau kelelahan kognitif. Optimisme personel (KP9) tumbuh dari internalisasi budaya organisasi (BO5) sebagai identitas profesional, menciptakan motivasi intrinsik yang lebih kuat dibanding insentif eksternal.

Dalam pengamanan Pemilu, optimisme ini berfungsi sebagai benteng terhadap stres, namun harus dikelola dengan kepemimpinan visioner serta dukungan sumber daya yang memadai. Tantangan utama terletak pada kesenjangan antara idealisme budaya transparan dan realitas operasional dalam struktur kepolisian yang hierarkis. Resistensi kultural, seperti enggan anggota junior memberikan masukan, dapat menghambat transparansi. Kepemimpinan transformasional diperlukan untuk menjembatani nilai organisasi dengan praktik di lapangan. Budaya organisasi (BO5) dan kinerja kepolisian (KP9) saling memperkuat dalam pengamanan Pemilu 2024. Transparansi mendukung koordinasi, akuntabilitas, dan pembelajaran. Budaya organisasi harus terus dievaluasi agar tetap relevan dengan tantangan operasional, sehingga sinergi ini dapat menciptakan Pemilu yang aman, adil, dan berintegritas.

Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Manajemen Perubahan

Budaya transparan (BO5) dalam kepolisian menjadi fondasi bagi efektivitas manajemen perubahan (MP1) dalam pengamanan Pemilu 2024. Transparansi mempercepat distribusi informasi keamanan, mengurangi resistensi terhadap kebijakan baru. Keterbukaan ini juga mendorong akuntabilitas, memungkinkan evaluasi cepat atas insiden, dan memastikan implementasi kebijakan yang lebih efektif. Selain itu, adaptabilitas yang didukung oleh BO5 memungkinkan kepolisian merespons ancaman hybrid secara dinamis, seperti serangan siber atau provokasi politik. Personel dapat memberikan umpan balik real-time untuk penyempurnaan strategi keamanan.

Transparansi yang tidak dikelola dengan baik berisiko menyebabkan overload informasi, yang dapat menghambat efektivitas manajemen perubahan. Diperlukan kepemimpinan visioner untuk menyaring dan memprioritaskan informasi serta membangun mekanisme pelatihan literasi digital. Sinergi BO5 dan MP1 bergantung pada keseimbangan antara keterbukaan informasi dan kerahasiaan operasional. Budaya transparan tidak hanya meningkatkan kinerja kepolisian, tetapi juga memperkuat legitimasi publik dalam demokrasi. Namun, tanpa mitigasi risiko, transparansi berlebihan dapat melemahkan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi harus dikembangkan secara strategis agar menciptakan perubahan yang berkelanjutan dan berdampak positif.

Manajemen Perubahan berpengaruh positif terhadap Kinerja Kepolisian

Manajemen perubahan (MP1) berperan krusial dalam meningkatkan kinerja kepolisian (KP9) dalam pengamanan Pemilu 2024, khususnya di Cilegon. Adaptasi strategi pengamanan

terhadap ancaman dinamis seperti konflik sosial dan disinformasi memastikan personel tetap responsif dan proaktif. MP1 juga membangun optimisme personel melalui pelatihan, simulasi, dan tata kelola komunikasi yang transparan, meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan mereka dalam bertugas. Keberhasilan MP1 bergantung pada kepemimpinan yang visioner dan berkelanjutan.

Inovasi seperti pemantauan digital dan kolaborasi masyarakat dapat memperkuat efek perubahan, tetapi tantangan seperti resistensi dan keterbatasan anggaran harus diatasi. Evaluasi kinerja menjadi kunci akuntabilitas, misalnya dengan mengukur peningkatan keterampilan personel dan penurunan insiden keamanan. MP1 tidak hanya memastikan kesiapan teknis dan psikologis kepolisian, memperkuat legitimasi mereka di mata publik. Dengan pendekatan yang adaptif dan strategis, kepolisian dapat menjaga keamanan Pemilu secara efektif dan berkelanjutan.

Manajemen Perubahan memediati hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kepolisian

Manajemen perubahan (MP1) berperan sebagai mediator antara budaya organisasi (BO5) dan kinerja kepolisian (KP9) dalam pengamanan Pemilu 2024 di Cilegon. Budaya transparansi (BO5) yang mendorong pembagian informasi cepat menciptakan lingkungan kerja kolaboratif, tetapi tanpa manajemen perubahan yang efektif, nilai budaya hanya akan menjadi konsep tanpa implementasi nyata. MP1 menerjemahkan budaya ini menjadi tindakan konkret melalui peningkatan tanggung jawab, pelatihan operasional, dan sistem akuntabilitas yang kuat. Selain mengoptimalkan budaya organisasi, MP1 juga berdampak langsung pada kinerja kepolisian (KP9). Optimisme personel dalam menjalankan tugas muncul dari akses informasi yang memadai dan dukungan struktural yang jelas.

MP1 memastikan budaya transparan diterapkan dengan redistribusi tugas berbasis kompetensi, pelatihan teknologi informasi, dan sistem evaluasi yang adil, sehingga meningkatkan efisiensi operasional. Tantangan tetap ada. Jika MP1 gagal mengatasi resistensi terhadap inovasi atau kurangnya partisipasi personel dalam pengambilan keputusan, maka transparansi bisa menjadi pasif. Optimisme personel harus divalidasi dengan indikator kinerja nyata, seperti penurunan pelanggaran keamanan atau peningkatan respons terhadap ancaman. Sinergi antara BO5, MP1, dan KP9 membutuhkan pendekatan holistik. Budaya transparansi membangun kepercayaan, MP1 meningkatkan adaptasi, dan kinerja optimal tercapai melalui evaluasi berkelanjutan terhadap strategi perubahan.

Implikasi Manajerial

Kepolisian perlu memperkuat komunikasi dan pelatihan berbasis transparansi (BO5) dengan mengintegrasikan platform digital real-time untuk berbagi data keamanan Pemilu serta melatih personel dalam penggunaannya. Manajemen perubahan (MP1) harus diwujudkan melalui tim respons cepat lintas unit dengan kewenangan pengambilan keputusan situasional, briefing harian berbasis data, dan mekanisme umpan balik dua arah agar budaya transparansi benar-benar diterapkan dalam operasi. Untuk memastikan optimisme personel (KP9) berdampak pada kinerja nyata, kepolisian harus menerapkan evaluasi berbasis indikator kuantitatif dan kualitatif, seperti kecepatan respons, tingkat resolusi insiden, dan survei kepuasan publik. Hasil evaluasi harus diikuti dengan penghargaan bagi yang berprestasi serta pembinaan bagi yang belum optimal. Selain itu, manajemen perubahan harus mengantisipasi kelelahan personel dengan dukungan

psikologis, rotasi tugas, dan logistik yang memadai. Dengan pendekatan ini, kinerja pengamanan Pemilu 2024 dapat tercapai secara optimal dengan risiko burnout yang minimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian diatas dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

- a. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa manajemen perubahan berperan sebagai mediator kritis dalam menghubungkan budaya organisasi dengan kinerja kepolisian, khususnya dalam konteks pengamanan Pemilu 2024 di Cilegon. Budaya organisasi yang transparan (BO5), ditandai dengan pembagian informasi cepat dan kolaboratif, menciptakan fondasi untuk responsivitas operasional. Namun, tanpa manajemen perubahan (MP1) yang mengarahkan nilai-nilai budaya tersebut ke dalam tindakan konkret—seperti pembagian peran yang adaptif, pelatihan berbasis teknologi, dan sistem umpan balik—kinerja kepolisian (KP9) tidak akan mencapai tingkat optimisme dan efektivitas yang diharapkan.
- b. Temuan ini mengungkap bahwa keberhasilan kinerja kepolisian tidak hanya bergantung pada kesiapan teknis atau sumber daya, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk mengelola dinamika internal. Misalnya, optimisme personel (KP9) dalam menjalankan tugas tidak muncul secara spontan, melainkan hasil dari kombinasi budaya transparansi (BO5) yang memupuk kepercayaan dan manajemen perubahan (MP1) yang memastikan dukungan struktural, seperti sistem evaluasi berbasis data dan kesejahteraan personel.
- c. Penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan potensial, seperti risiko reduksi budaya organisasi menjadi sekadar retorika jika tidak diiringi komitmen manajemen perubahan yang konsisten. Misalnya, meskipun informasi dibagikan secara transparan (BO5), ketiadaan mekanisme partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan dapat mengurangi rasa kepemilikan (ownership) personel. Selain itu, optimisme (KP9) yang dilaporkan perlu dikritisi melalui indikator kinerja objektif, seperti penurunan insiden keamanan atau peningkatan kecepatan respons, untuk menghindari bias persepsi. Dengan demikian, kesuksesan pengamanan pemilu tidak hanya ditentukan oleh "apa" yang dilakukan, tetapi juga "bagaimana" organisasi memastikan keselarasan antara nilai, proses, dan hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Andira, A, Razak, R., & Tahir, N (2022). “Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Dalam Memberikan Pelayanan Publik di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar,” *Kimap*, 3(2), 423–433.
- Aprianty, H., Mulyadi, S, Dani, R., & Purnawan, H. (2023). “Budaya Kerja Polri dalam Sistem Pelayanan Masyarakat di Polres Bengkulu Tengah,” *Perspektif*, 12(3), 1022-1029. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v12i3.9628>
- Bawaslu. (2019). “Laporan Komprehensif Pengawasan Pemilu Tahun 2019,” *In Journal GEE. Bawaslu Provinsi Banten*.
- Chamariyah, C., Putra, U. W., Sutikno, S., Putra, U. W., Budiarto, W., & Putra, U. W (2024). “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personel Polisi di Polsek Tlanakan Kabupaten Pamekasan Yang Dimediasi oleh Kompensasi Chamariyah Chamariyah,” *Journal of Management and Creative Business*, 2(1).
-

- Gorang, A. F, Peny, T. L, Tang, S. A., & Hermayanti. (2022). “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369–383. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7208626>
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. New Jersey: In Springer.
- Harismeihendra, R. N & Lufpi, B. (2024). “Integritas Polisi Dapat Dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan,” *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 18(1).
- Helmi, H & Aslami, N (2023). “Proses Manajemen Perubahan dan Tujuannya Bagi Perusahaan,” *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 237–246. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v1i2.421>
- Linda, S. A., Laksmi, A. A. R. S & Larantika, A. A. A. D (2023). “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Kota Waingapu Kabupaten Sumba Timur – NTT,” *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.22225/pi.8.1.2023.1-12>
- Nabiela, N. Z, Yuana, P, & Armanu, A (2022). “Implementasi Change Management Menggunakan Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement (Adkar) Approach Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai,” *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(3), 346–356. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.11>
- Pathirana, Y. L (2020). “a Literature Review on Organizational Culture towards Corporate Performance,” *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 7(9), 522–544.
- Rosnaeni, Y, Hayadi, H & Yusuf, F. A (2024). “Manajemen Perubahan, dan Faktor-Faktor Penyebab Dalam Perubahan Organisasi,” *MANTRA: Jurnal Manajemen Strategis*, 1(2), 111–118.
- Safitri, A. N (2022). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang),” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemituqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta: Alfabet.
- Syahputra, A. R, Gani, Y & De Fretes, Y. L (2023). “Transformasi Organisasi pada Budaya Organisasi Polri Menuju Polri Presisi,” *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 5(4), 430–441. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v5i4.851>
-