

**HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF,
DAN PENGELOLAAN INOVASI TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PADA ANGGOTA POLRI POLRES PESISIR SELATAN**

***THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION, PARTICIPATIVE
LEADERSHIP, AND INNOVATION MANAGEMENT TO HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT AMONG INDONESIAN NATIONAL POLICE (POLRI) PERSONNEL
AT THE PESISIR SELATAN RESORT POLICE (POLRES)***

¹⁾Andrio Saputra, ²⁾Suhelmi Helia

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia
email : andrio22nov@gmail.com

ABSTRAK: Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek strategis dalam meningkatkan profesionalisme dan efektivitas organisasi kepolisian, terutama di tengah tuntutan pelayanan publik dan dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi terhadap pengembangan sumber daya manusia pada anggota Polri di Polres Pesisir Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada anggota Polri Polres Pesisir Selatan. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS versi 26.0. Sebelum analisis dilakukan, data telah memenuhi seluruh asumsi klasik sehingga model regresi dinyatakan layak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia, baik secara parsial maupun simultan. Kepemimpinan partisipatif merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap pengembangan SDM. Secara simultan, ketiga variabel independen mampu menjelaskan 38,1% variasi pengembangan SDM, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM anggota Polri memerlukan pendekatan yang terintegrasi, melalui penguatan komunikasi organisasi, penerapan kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi yang berkelanjutan guna mendukung profesionalisme dan efektivitas pelaksanaan tugas kepolisian.

Kata kunci: komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, pengelolaan inovasi, pengembangan sumber daya manusia, Polri.

ABSTRACT: Human resource (HR) development is a strategic aspect of enhancing the professionalism and effectiveness of police organizations, particularly amidst demands for public service and an increasingly complex work environment. This study aims to analyze the influence of organizational communication, participative leadership, and innovation management on the HR development of Indonesian National Police (Polri) personnel at the Pesisir Selatan District Police (Polres). A quantitative approach utilizing a survey method was employed, with data collected via questionnaires distributed to personnel at the Pesisir Selatan District Police. The data were analyzed using multiple linear regression with the aid of IBM SPSS software (version 26.0). Prior to analysis, the data satisfied all classical assumptions, confirming the validity of the regression model. The results indicate that

organizational communication, participative leadership, and innovation management have a positive and significant influence on HR development, both individually and simultaneously. Participative leadership emerged as the most dominant variable influencing HR development. Collectively, the three independent variables accounted for 38.1% of the variation in HR development, while the remainder was attributed to factors outside the scope of the study. It is concluded that HR development for police personnel requires an integrated approach—strengthening organizational communication, implementing participative leadership, and managing innovation sustainably—to support professionalism and effectiveness in the execution of police duties.

Keywords: *organizational communication, participative leadership, innovation management, human resource development, Indonesian National Police (Polri).*

A. PENDAHULUAN

Di era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*), institusi seperti Polri menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Ketidakstabilan dalam pengelolaan inovasi, perubahan sosial yang cepat, serta meningkatnya ekspektasi publik menuntut adanya pembaruan strategi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan Polri dalam menjalankan fungsi utamanya sebagai penegak hukum dan pelindung masyarakat sangat bergantung pada kualitas, adaptabilitas, dan profesionalisme SDM yang dimilikinya (Wijayanti et al 2022 ; Prasetyo et al 2023). Oleh karena itu, pengembangan SDM yang berkelanjutan dan strategis menjadi aspek fundamental dalam menghadapi dinamika tersebut. Pengembangan ini tidak cukup jika hanya bersifat administratif atau teknis, melainkan harus menyentuh aspek-aspek penting seperti komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, dan kemampuan berinovasi (Robbins 2020 ; Yukl 2022).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 mengatur bahwa anggota Polri merupakan aparatur negara yang direkrut, dibina, dan dikembangkan melalui sistem pembinaan personel yang terstruktur dan profesional. Undang-undang ini menegaskan bahwa setiap anggota harus memenuhi persyaratan moral, mental, fisik, serta kompetensi tertentu sebelum diangkat sebagai personel Polri. Pengembangan SDM Polri dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan berkelanjutan agar anggota mampu melaksanakan tugas kepolisian secara modern, berintegritas, dan sesuai standar profesional. Selain itu, UU ini juga mengatur hak dan kewajiban anggota Polri, termasuk penempatan jabatan, penghasilan, tunjangan, dan fasilitas kesejahteraan sebagai bagian dari upaya mendukung kualitas kinerja personel. Penegakan disiplin dan kode etik profesi juga menjadi bagian penting dalam pembinaan SDM guna mewujudkan Polri yang profesional, bertanggung jawab, dan dipercaya masyarakat.

Komunikasi organisasi yang efektif merupakan salah satu elemen kunci dalam pengembangan SDM, karena berperan dalam membangun pemahaman tugas, koordinasi kerja, dan sinergi antarunit di lingkungan kepolisian. Namun, realitas di Polres Pesisir Selatan menunjukkan masih adanya kelemahan dalam komunikasi internal. Data menunjukkan bahwa 25% anggota belum memahami tugas dan fungsi secara jelas, serta tercatat 15 kali ketidaksesuaian informasi antarunit dalam kurun waktu enam bulan terakhir. Kondisi ini mencerminkan belum optimalnya proses komunikasi yang terbuka, jelas, dan terstruktur. Komunikasi yang tidak efektif berpotensi menimbulkan kesalahan pelaksanaan tugas, rendahnya akuntabilitas, hingga konflik internal yang tidak perlu Sedarmayanti (2021); Hadari (2021). Dalam konteks VUCA, lemahnya komunikasi internal dapat menghambat kemampuan SDM dalam merespons perubahan secara cepat dan tepat (Wijayanti et al 2022).

Selain komunikasi, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam pengembangan SDM, khususnya dalam meningkatkan motivasi, partisipasi, dan kinerja anggota. Pola kepemimpinan di lingkungan Polri yang selama ini cenderung bersifat *top-down* dan

struktural memang masih relevan dalam konteks kedisiplinan, namun menghadapi tantangan kontemporer diperlukan pergeseran menuju kepemimpinan yang lebih partisipatif dan memberdayakan (Yukl 2022; Wijayanti et al 2022). Data menunjukkan bahwa 32% anggota merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, serta hanya terdapat dua forum diskusi internal dalam satu tahun. Rendahnya tingkat partisipasi ini berimplikasi pada lemahnya rasa memiliki dan keterlibatan anggota dalam organisasi. Padahal, kepemimpinan yang mendorong partisipasi aktif dapat memperkuat motivasi, loyalitas, dan kesiapan SDM dalam menghadapi perubahan (Robbins 2020 ; Hadari 2021).

Aspek lain yang tidak kalah penting dalam pengembangan SDM adalah inovasi. Di tengah tuntutan digitalisasi dan modernisasi pelayanan publik, institusi kepolisian dituntut untuk mampu mengembangkan kompetensi SDM dalam pemanfaatan teknologi informasi (Prasetyo et al 2023; Drucker 2020). Namun, pengelolaan inovasi di Polres Pesisir Selatan masih tergolong minim, tercermin dari penerapan yang baru sebatas satu sistem digital. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi inovatif dan digital SDM belum menjadi prioritas strategis. Keterbatasan inovasi berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik, memperlambat respon terhadap kebutuhan masyarakat, serta memengaruhi tingkat kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian (Drucker 2020; Sedarmayanti 2021).

Tabel 1
Data Pengembangan Manajemen SDM di Polres Pesisir Selatan

No.	Aspek	Indikator Permasalahan	Data / Persentase
1.	Komunikasi Organisasi	Anggota yang mengaku kurang memahami tugas dan informasi organisasi	25% dari total anggota
2.	Komunikasi Organisasi	Ketidaksesuaian informasi antar unit kerja	Terjadi 15 kali dalam 6 bulan
3.	Kepemimpinan Partisipatif	Anggota merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan	32% responden survei internal
4.	Kepemimpinan Partisipatif	Kurangnya ruang diskusi atau forum saran dari bawahan	Hanya 2 forum dalam setahun
5.	Pengelolaan Inovasi	Minimnya inovasi teknologi informasi untuk pelayanan publik	Baru 1 sistem digital diterapkan
6.	Pengembangan SDM	Anggota belum mengikuti pelatihan pengembangan dalam 2 tahun terakhir	37% dari total anggota
7.	Pengembangan SDM	Ketidaksesuaian antara kompetensi dengan jabatan struktural	21% dari posisi jabatan yang ada

Sumber : Survey Awal Polres Pesisir Selatan 2026

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa pengembangan SDM di Polres Pesisir Selatan masih menghadapi berbagai permasalahan mendasar. Sebanyak 37% anggota belum mengikuti pelatihan pengembangan dalam dua tahun terakhir, sementara 21% jabatan struktural diisi oleh personel yang kompetensinya belum sesuai dengan tuntutan jabatan. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan sistem pelatihan berbasis kebutuhan dan pemetaan kompetensi jabatan agar pengembangan SDM dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan (Mangkunegara, 2020; BKN, 2023).

Secara keseluruhan, penguatan aspek komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, inovasi, dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan fondasi utama dalam pengembangan SDM Polres Pesisir Selatan. Ketidakterpaduan dalam aspek-aspek tersebut berpotensi melemahkan profesionalisme, menurunkan motivasi kerja, serta menghambat kemampuan adaptif anggota Polri dalam menghadapi dinamika sosial dan tuntutan pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan intervensi strategis yang terarah dan berkelanjutan melalui peningkatan kualitas komunikasi internal, transformasi gaya kepemimpinan, penguatan budaya inovasi, serta pengembangan kompetensi SDM berbasis kebutuhan kerja, agar Polres Pesisir Selatan mampu menjalankan tugas secara optimal di era VUCA Robbins (2020); Wijayanti et al (2022).

Oleh karena itu, dibutuhkan intervensi strategis yang menyeluruh, terarah, dan berkelanjutan dalam bentuk: (1) peningkatan efektivitas sistem komunikasi internal melalui pelatihan komunikasi, penggunaan platform digital, dan forum evaluasi rutin; (2) transformasi gaya kepemimpinan menuju pendekatan partisipatif, termasuk pelibatan personel dalam pengambilan keputusan serta pembentukan budaya kerja yang kolaboratif; (3) penguatan budaya inovasi melalui penyediaan ruang ide, pengakuan terhadap inisiatif perubahan, dan dukungan anggaran bagi program teknologi yang relevan; serta (4) penguatan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berbasis pada pemetaan kebutuhan kerja (*job competency mapping*). Dengan implementasi strategi tersebut secara terintegrasi, diharapkan pengembangan manajemen SDM di Polres Pesisir Selatan dapat mencapai tingkat efektivitas yang lebih tinggi dan mampu mendukung tugas institusi secara optimal di tengah tantangan zaman

B. METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian mempunyai peran sentral dan menentukan tujuan penelitian (Muri, 2021). Populasi adalah keseluruhan dari objek kajian yang memberikan gambaran yang tepat terhadap penelitian. Menurut Hamid, (2019), populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek atau subjek yang dijadikan sebagai sumber data dalam suatu penelitian yang memiliki sifat atau karakteristiknya sama. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri Polres Pesisir Selatan sebanyak 65 orang.

Sampel penelitian adalah jumlah yang terbatas dan bagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari populasi tersebut (Muri, 2021). Sedangkan menurut Sugiyono, (2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Namun dikarenakan sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh anggota Polri Polres Pesisir Selatan yang berjumlah 65 orang.

Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan), *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi Sugiyono, (2021). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono, (2021) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya

C. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau mendekati distribusi normal. Normalitas residual merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linear, karena pemenuhan asumsi ini akan

mempengaruhi keakuratan hasil pengujian statistik, khususnya dalam penarikan kesimpulan terhadap pengujian hipotesis.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov (K–S) serta didukung oleh analisis grafik Normal Probability Plot (P–P Plot). Kriteria pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov–Smirnov adalah bahwa data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk memastikan bahwa model regresi yang dibangun memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan dan hasilnya dapat diinterpretasikan secara valid dan reliabel. Berikut hasil uji normalitas :

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	25.60448382
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.078
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, maka model regresi layak digunakan dan analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan koefisien regresi, sehingga menyulitkan dalam menginterpretasikan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai tolerance $\leq$ 0,10 dan VIF $\geq$ 10, maka terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini digunakan untuk memastikan bahwa variabel Komunikasi Organisasi (X1), Kepemimpinan Partisipatif (X2), dan Pengelolaan Inovasi (X3) bersifat independen satu sama lain, sehingga masing-masing variabel dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Pengembangan sumber daya manusia (Y) secara akurat.

Tabel 3

Hasil Pengujian Multikolonieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kepemimpinan partisipatif (X_1)	0,921	1,086	Bebas multikolinieritas
2	Pengelolaan inovasi (X_2)	0,975	1,025	Bebas multikolinieritas
3	Komunikasi organisasi (X_3)	0,899	1,113	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance masing-masing variabel yang berada di atas 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih kecil dari 10.

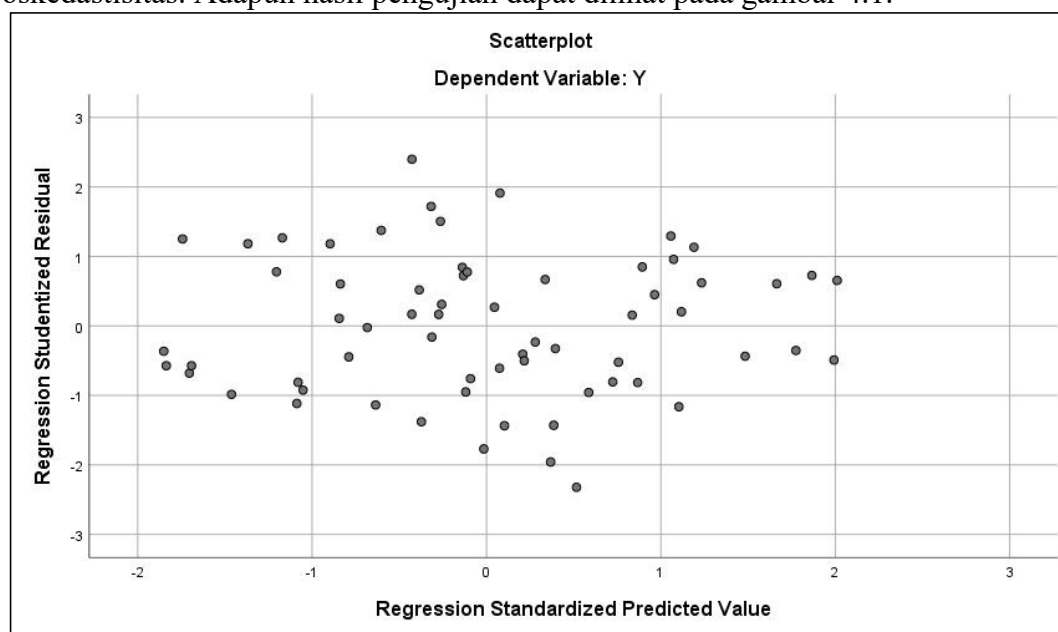
Secara rinci, variabel Kepemimpinan Partisipatif memiliki nilai tolerance sebesar 0,921 dengan VIF 1,086, variabel Pengelolaan Inovasi memiliki nilai tolerance 0,975 dengan VIF 1,025, dan variabel Komunikasi Organisasi memiliki nilai tolerance 0,899 dengan VIF 1,113. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antarvariabel bebas dalam model regresi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Pengembangan sumber daya manusia secara independen, sehingga model regresi yang digunakan layak dan memenuhi asumsi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, yaitu apabila varians residual bersifat konstan pada seluruh nilai variabel independen.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatter plot, yaitu dengan melihat pola sebaran antara nilai residual (ZRESID) dan nilai prediksi (ZPRED). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah apabila titik-titik pada scatter plot menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 4.1.



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan hasil pengamatan scatter plot, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen, yaitu komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi, terhadap variabel dependen pengembangan sumber daya manusia. Analisis ini bertujuan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial maupun pengaruhnya secara simultan terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS, setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, yaitu data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, dan bebas dari heteroskedastisitas. Pemenuhan asumsi tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi yang menunjukkan arah dan besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi ini selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk melakukan uji hipotesis, baik melalui uji t (parsial) maupun uji F (simultan), guna mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel penelitian terhadap pengembangan sumber daya manusia pada anggota Polri di Polres Pesisir Selatan. Hasil-hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	-5.300	15.229	-.348	.729
2	Komunikasi organisasi (X ₁)	.541	.141	3.838	.000
3	Kepemimpinan partisipatif (X ₂)	.624	.153	4.071	.000
4	Pengelolaan inovasi (X ₃)	.371	.142	2.620	.011

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 26.0 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel rekapitulasi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5,300 + 0,541X_1 + 0,624X_2 + 0,371X_3$$

Interpretasi Persamaan Regresi

1. Konstanta (-5,300)

Nilai konstanta sebesar -5,300 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi organisasi (X₁), kepemimpinan partisipatif (X₂), dan pengelolaan inovasi (X₃) dianggap bernilai nol, maka nilai pengembangan sumber daya manusia (Y) akan bernilai -5,300. Nilai konstanta ini tidak menjadi fokus utama interpretasi, karena dalam praktiknya variabel independen tidak mungkin bernilai nol secara nyata.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X₁)

Koefisien regresi komunikasi organisasi sebesar 0,541 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Artinya, setiap peningkatan satu satuan komunikasi organisasi akan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,541 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif (X2)

Koefisien regresi kepemimpinan partisipatif sebesar 0,624 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan partisipatif, maka pengembangan sumber daya manusia akan meningkat sebesar 0,624 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Pengaruh Pengelolaan Inovasi (X3)

Koefisien regresi pengelolaan inovasi sebesar 0,371 dengan nilai signifikansi 0,011 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengelolaan inovasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Artinya, peningkatan pengelolaan inovasi sebesar satu satuan akan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,371 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia pada anggota Polri di Polres Pesisir Selatan. Di antara ketiga variabel tersebut, kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh paling dominan, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi terbesar.

Uji Statistik

Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi (X1) terhadap pengembangan sumber daya manusia (Y) pada anggota Polri di Polres Pesisir Selatan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial) dalam analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,838 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang diterapkan, maka semakin meningkat pula pengembangan sumber daya manusia pada anggota Polri di Polres Pesisir Selatan. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins, yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif (X2) terhadap pengembangan sumber daya manusia (Y) pada anggota Polri di Polres Pesisir Selatan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial) dalam analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,071 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan partisipatif, maka semakin meningkat pula pengembangan sumber daya manusia pada

anggota Polri di Polres Pesisir Selatan. Temuan ini sejalan dengan teori Yukl, yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan keterlibatan, komitmen, dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengelolaan inovasi (X3) terhadap pengembangan sumber daya manusia (Y) pada anggota Polri di Polres Pesisir Selatan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial) dalam analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,620 dengan tingkat signifikansi 0,011. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengelolaan inovasi yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin meningkat pula pengembangan sumber daya manusia pada anggota Polri di Polres Pesisir Selatan. Hasil ini sejalan dengan teori Damanpour, yang menyatakan bahwa inovasi organisasi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan pengembangan sumber daya manusia.

Hasil ringkasan pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat dapat diperlihatkan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H ₁	Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan sumber daya manusia pada Polres Pesisir Selatan	Diterima
H ₂	Kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan sumber daya manusia pada Polres Pesisir Selatan.	Diterima
H ₃	Pengelolaan inovasi berpengaruh signifikan positif terhadap Pengembangan sumber daya manusia pada Polres Pesisir Selatan.	Diterima

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis Tahun 2026.

Uji F (simultan)

Pengujian Hipotesis 4

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel komunikasi organisasi (X1), kepemimpinan partisipatif (X2), dan pengelolaan inovasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia (Y). Uji ini bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi serta melihat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

1. Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:
2. H_0 : Komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia.

Hipotesis 4 komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25804.482	3	8601.494	12.505	.000 ^b
	Residual	41957.734	61	687.832		
	Total	67762.215	64			

Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai signifikansi uji F yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia pada anggota Polri di Polres Pesisir Selatan.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak, dan ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel pengembangan sumber daya manusia.

Hasil ringkasan pengujian hipotesis keempat dapat diperlihatkan pada tabel 7 berikut:

Tabel 7
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H ₄	Komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, pengelolaan inovasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia pada Polres Pesisir Selatan	Diterima

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis Tahun 2026.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen, yaitu komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi, dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen pengembangan sumber daya manusia. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang antara 0 sampai dengan 1, di mana semakin besar nilai R² menunjukkan semakin besar pula kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8
Hasil R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.381	.350	26.22655

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 26.0 2026.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R Square), diperoleh nilai R Square sebesar 0,381. Hal ini menunjukkan bahwa 38,1% variasi perubahan pada pengembangan sumber daya manusia dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi. Sementara itu, 61,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi organisasi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Anggota Polri di Polres Pesisir Selatan

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) anggota Polri di Polres Pesisir Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,541 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif komunikasi organisasi yang terjalin di lingkungan Polres Pesisir Selatan, maka semakin baik pula proses pengembangan SDM anggotanya.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan pandangan Robbins (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan fondasi utama dalam proses koordinasi kerja, penyampaian tujuan, pembentukan pemahaman peran, serta pengembangan kapasitas individu dalam organisasi. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah memungkinkan anggota organisasi memahami ekspektasi kerja, memperoleh umpan balik, serta mengakses informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja. Dalam konteks organisasi kepolisian yang bersifat hierarkis dan memiliki kompleksitas tugas tinggi, komunikasi organisasi yang efektif menjadi prasyarat penting bagi pengembangan SDM yang profesional dan adaptif.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan Widodo dan Supriyanto (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kolaborasi antarunit kerja. Komunikasi yang efektif tidak hanya memperlancar pelaksanaan tugas, tetapi juga mendorong pembelajaran organisasi dan peningkatan kemampuan kerja pegawai. Demikian pula, penelitian Rahmawati dan Setiawan (2022) menemukan bahwa komunikasi organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai, khususnya melalui peningkatan pemahaman kerja dan koordinasi antarbagian.

Dalam perspektif pengembangan SDM, komunikasi organisasi berperan sebagai media pembelajaran informal yang memungkinkan transfer pengetahuan, pengalaman, dan nilai-nilai organisasi. Melalui komunikasi yang intensif dan terbuka, anggota Polri dapat memperoleh arahan, klarifikasi tugas, serta umpan balik kinerja yang berkelanjutan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kompetensi dan profesionalisme. Hal ini relevan dengan karakteristik tugas kepolisian yang menuntut ketepatan informasi, kecepatan respon, dan kerja sama lintas fungsi.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh Sari Widiastuti (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama ketika komunikasi berjalan selaras dengan gaya kepemimpinan partisipatif. Penelitian tersebut menegaskan bahwa komunikasi yang baik tidak berdiri sendiri, tetapi menjadi bagian integral dari sistem pengembangan SDM yang mendorong partisipasi, keterlibatan, dan pembelajaran berkelanjutan.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan perbedaan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja atau pengembangan SDM (Ulfa, 2020; Damayanti, 2023). Perbedaan ini dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi dan konteks penelitian yang berbeda. Dalam organisasi kepolisian seperti Polres Pesisir Selatan, komunikasi organisasi memiliki posisi yang sangat strategis karena berkaitan langsung dengan struktur komando, koordinasi operasional, serta penyampaian kebijakan dan prosedur kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi organisasi merupakan faktor kunci dalam pengembangan SDM anggota Polri, terutama dalam

menciptakan kejelasan peran, meningkatkan pemahaman tugas, serta mendukung proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi. Komunikasi yang efektif memungkinkan organisasi kepolisian untuk membangun SDM yang profesional, responsif, dan adaptif terhadap dinamika tugas dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks.

Pengaruh Kepemimpinan partisipatif Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Anggota Polri di Polres Pesisir Selatan

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) anggota Polri di Polres Pesisir Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,624, yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan variabel independen lainnya, serta nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki peran yang paling dominan dalam mendorong pengembangan SDM di lingkungan Polres Pesisir Selatan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Yukl (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, mendorong pertukaran ide, serta memberikan ruang bagi anggota untuk berkontribusi secara aktif dalam organisasi. Kepemimpinan semacam ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian tugas, tetapi juga pada pengembangan kapasitas, kompetensi, dan potensi individu dalam jangka panjang. Dalam konteks pengembangan SDM, kepemimpinan partisipatif berfungsi sebagai mekanisme pemberdayaan yang mampu meningkatkan pembelajaran, motivasi, dan komitmen anggota organisasi.

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Damayanti (2023) dan Ulfa (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun fokus variabel terikat dalam penelitian tersebut adalah kinerja, secara konseptual kinerja tidak dapat dilepaskan dari proses pengembangan SDM, karena peningkatan kinerja merupakan salah satu indikator keberhasilan pengembangan kapasitas individu. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif tidak hanya berdampak pada hasil kerja, tetapi juga pada proses pembelajaran dan pengembangan pegawai.

Selanjutnya, penelitian Fauzan dan Santoso (2024) menemukan bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan variabel dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai pemerintahan. Kepuasan kerja yang tinggi berimplikasi pada meningkatnya motivasi untuk belajar, mengembangkan diri, serta berpartisipasi aktif dalam berbagai program pengembangan SDM. Dalam konteks Polri, kepemimpinan partisipatif yang mampu menciptakan rasa dihargai dan dilibatkan akan mendorong anggota untuk lebih terbuka terhadap pengembangan kompetensi dan peningkatan profesionalisme.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Putri dan Wijayanti (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap pengembangan SDM. Penelitian tersebut menegaskan bahwa keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan pemberian kesempatan untuk menyampaikan gagasan dapat meningkatkan kemampuan problem solving, kreativitas, serta kesiapan individu dalam menghadapi perubahan organisasi. Hal ini relevan dengan tantangan organisasi kepolisian di era VUCA yang menuntut SDM yang adaptif dan responsif.

Dalam konteks organisasi kepolisian yang cenderung hierarkis, kepemimpinan partisipatif memiliki makna strategis. Kepemimpinan yang hanya berorientasi pada perintah dan kontrol berpotensi membatasi ruang belajar dan inisiatif anggota. Sebaliknya, kepemimpinan partisipatif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi

pengembangan SDM melalui dialog terbuka, pemberian umpan balik, serta pembinaan yang berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Hasan et al. (2021) yang menegaskan bahwa kepemimpinan partisipatif meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan komunikasi dan keterlibatan aktif anggota organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan faktor kunci dalam pengembangan SDM anggota Polri di Polres Pesisir Selatan. Kepemimpinan yang melibatkan anggota secara aktif tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga mendorong proses pembelajaran, pengembangan kompetensi, dan kesiapan SDM dalam menghadapi dinamika tugas kepolisian yang semakin kompleks. Oleh karena itu, penguatan praktik kepemimpinan partisipatif menjadi kebutuhan strategis dalam upaya pengembangan SDM Polri secara berkelanjutan.

Pengaruh Pengelolaan inovasi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Anggota Polri di Polres Pesisir Selatan.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengelolaan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) anggota Polri di Polres Pesisir Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,371 dan nilai signifikansi 0,011 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan inovasi yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin meningkat pula pengembangan SDM anggota Polri.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Drucker (2020) yang menyatakan bahwa inovasi merupakan alat utama organisasi untuk menciptakan perubahan yang terarah dan berkelanjutan, termasuk dalam pengembangan sumber daya manusia. Pengelolaan inovasi yang baik tidak hanya berfokus pada penciptaan teknologi baru, tetapi juga mencakup pembaruan proses kerja, metode pelayanan, serta pola pikir (mindset) organisasi. Dalam konteks pengembangan SDM, inovasi berperan sebagai sarana pembelajaran yang mendorong peningkatan kompetensi, kreativitas, dan kemampuan adaptasi individu.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan Prasetyo dan Kurniawan (2022) yang menyatakan bahwa pengelolaan inovasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM, terutama melalui inovasi produk dan proses kerja. Penelitian tersebut menegaskan bahwa organisasi yang secara aktif mengelola inovasi akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan kompetensi pegawai. Hal ini relevan dengan kondisi organisasi kepolisian yang dituntut untuk terus menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, dinamika sosial, serta tuntutan pelayanan publik.

Selain itu, penelitian Surachman (2024) menegaskan bahwa inovasi dalam manajemen SDM pemerintah merupakan faktor penting dalam menciptakan birokrasi yang responsif dan adaptif terhadap perubahan. Inovasi tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mendorong pengembangan kapasitas aparatur melalui pembaruan sistem kerja dan peningkatan kemampuan individu. Temuan ini mendukung hasil penelitian bahwa pengelolaan inovasi di Polres Pesisir Selatan berkontribusi terhadap pengembangan SDM, meskipun tingkat inovasi yang ada masih perlu ditingkatkan.

Penelitian Taufik dan Lestari (2021) serta Anggraini dan Budi (2023) juga menunjukkan bahwa inovasi manajerial berperan penting dalam pengembangan SDM dan peningkatan efektivitas kerja. Inovasi manajerial, seperti pembaruan prosedur kerja, pemanfaatan teknologi informasi, dan pengembangan sistem pelayanan, mampu menciptakan peluang bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme. Dalam konteks

Polri, inovasi manajerial dapat diwujudkan melalui digitalisasi layanan, sistem informasi internal, serta pengembangan mekanisme kerja yang lebih fleksibel dan responsif.

Lebih lanjut, penelitian Amalia et al. (2022) menemukan bahwa pengelolaan inovasi berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi SDM yang berdampak pada produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi yang dikelola secara sistematis mampu meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengelolaan inovasi berkontribusi terhadap peningkatan kualitas SDM anggota Polri di Polres Pesisir Selatan.

Namun demikian, jika dibandingkan dengan variabel komunikasi organisasi dan kepemimpinan partisipatif, pengaruh pengelolaan inovasi dalam penelitian ini relatif lebih kecil. Hal ini dapat dipahami mengingat pengelolaan inovasi di lingkungan Polres Pesisir Selatan masih terbatas, baik dari segi jumlah inovasi yang diterapkan maupun dukungan struktural terhadap pengembangan inovasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa inovasi belum sepenuhnya terintegrasi sebagai bagian strategis dalam pengembangan SDM, sehingga dampaknya terhadap peningkatan kapasitas anggota belum optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan inovasi memiliki peran penting dalam pengembangan SDM anggota Polri, khususnya dalam membangun kemampuan adaptif, kompetensi digital, dan kesiapan menghadapi perubahan. Penguatan pengelolaan inovasi melalui perencanaan yang terstruktur, dukungan kepemimpinan, serta pelibatan anggota dalam proses inovatif menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kualitas SDM Polres Pesisir Selatan secara berkelanjutan.

Pengaruh Komunikasi organisasi, Kepemimpinan partisipatif, Dan Pengelolaan inovasi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Anggota Polri di Polres Pesisir Selatan

Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) anggota Polri di Polres Pesisir Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 12,505 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa ketiga variabel independen tersebut membentuk satu kesatuan sistem yang saling terkait dalam memengaruhi pengembangan SDM.

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,381, yang berarti bahwa 38,1% variasi pengembangan SDM dapat dijelaskan oleh kombinasi komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi. Sementara itu, 61,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti sistem penghargaan, budaya organisasi, motivasi kerja, beban tugas, serta kebijakan pengembangan karier yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R^2 tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat dalam konteks organisasi publik, khususnya institusi kepolisian.

Secara konseptual, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak dapat dicapai melalui satu faktor tunggal, melainkan melalui sinergi berbagai aspek organisasi. Komunikasi organisasi berperan dalam menciptakan kejelasan informasi, koordinasi kerja, dan pemahaman tugas; kepemimpinan partisipatif berfungsi sebagai pendorong keterlibatan, pemberdayaan, dan pembelajaran anggota; sedangkan pengelolaan inovasi menjadi sarana untuk memperbarui metode kerja, meningkatkan kompetensi, dan membangun kemampuan adaptif SDM. Ketiga aspek tersebut saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain dalam mendorong pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rahmawati dan Setiawan (2022) serta Sari Widiastuti (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi dan kepemimpinan partisipatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu,

penelitian Putri dan Wijayanti (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan pengelolaan inovasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap pengembangan SDM. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor struktural, kepemimpinan, dan inovasi organisasi.

Dalam konteks Polres Pesisir Selatan, hasil penelitian ini memiliki implikasi penting. Struktur organisasi kepolisian yang hierarkis membutuhkan sistem komunikasi yang efektif agar kebijakan dan arahan pimpinan dapat dipahami secara merata oleh seluruh anggota. Kepemimpinan partisipatif diperlukan untuk membuka ruang dialog, meningkatkan rasa memiliki, serta mendorong keterlibatan anggota dalam proses pengembangan diri. Sementara itu, pengelolaan inovasi menjadi instrumen strategis untuk menyesuaikan kompetensi SDM dengan tuntutan digitalisasi, modernisasi pelayanan, dan dinamika lingkungan kerja di era VUCA.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa meskipun masing-masing variabel memiliki pengaruh secara parsial, pengaruh simultan ketiganya menghasilkan dampak yang lebih komprehensif terhadap pengembangan SDM. Dengan kata lain, peningkatan komunikasi organisasi tanpa didukung kepemimpinan partisipatif dan inovasi yang memadai tidak akan menghasilkan pengembangan SDM yang optimal. Demikian pula, kepemimpinan partisipatif dan inovasi membutuhkan sistem komunikasi yang efektif agar dapat diimplementasikan secara konsisten dan berkelanjutan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan SDM anggota Polri di Polres Pesisir Selatan memerlukan pendekatan yang terintegrasi, yang mencakup penguatan komunikasi organisasi, penerapan kepemimpinan partisipatif, serta pengelolaan inovasi yang terencana dan berkelanjutan. Pendekatan integratif ini menjadi kunci untuk membangun SDM Polri yang profesional, adaptif, dan mampu menjawab tantangan tugas kepolisian yang semakin kompleks.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada anggota Polri di Polres Pesisir Selatan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM anggota Polri di Polres Pesisir Selatan. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang jelas, terbuka, dan terstruktur berperan penting dalam meningkatkan pemahaman tugas, koordinasi kerja, serta proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi anggota.
2. Kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM, serta merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menegaskan bahwa keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan, pemberian ruang untuk menyampaikan gagasan, serta pembinaan yang bersifat memberdayakan mampu mendorong peningkatan kapasitas, motivasi, dan profesionalisme anggota Polri.
3. Pengelolaan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM anggota Polri di Polres Pesisir Selatan. Temuan ini menunjukkan bahwa inovasi, baik dalam bentuk pembaruan proses kerja, pemanfaatan teknologi, maupun inovasi manajerial, berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan adaptif dan kompetensi SDM dalam menghadapi dinamika tugas kepolisian.
4. Secara simultan, komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM anggota Polri di Polres

Pesisir Selatan. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan membentuk satu kesatuan sistem yang berperan penting dalam mendorong pengembangan SDM secara berkelanjutan.

5. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 38,1% variasi pengembangan SDM dapat dijelaskan oleh kombinasi komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi, sedangkan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan SDM merupakan proses kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan SDM anggota Polri di Polres Pesisir Selatan tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan yang terintegrasi melalui penguatan komunikasi organisasi, penerapan kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi yang terencana dan berkelanjutan guna mendukung profesionalisme dan efektivitas pelaksanaan tugas kepolisian.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan pengelolaan inovasi terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) anggota Polri di Polres Pesisir Selatan, maka beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Saran Praktis

- a. Peningkatan Komunikasi Organisasi

Polres Pesisir Selatan disarankan untuk memperkuat sistem komunikasi internal yang lebih terbuka, terstruktur, dan dua arah. Hal ini dapat dilakukan melalui:

- a) Penyediaan forum komunikasi rutin antarunit kerja dan lintas fungsi;
 - b) Pemanfaatan platform komunikasi digital internal untuk penyampaian informasi dan koordinasi tugas;
 - c) Pelatihan komunikasi organisasi bagi personel, khususnya bagi pejabat struktural dan pimpinan satuan, guna meningkatkan kejelasan penyampaian instruksi dan umpan balik kerja.

- b. Penguatan Kepemimpinan Partisipatif

Mengingat kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh paling dominan terhadap pengembangan SDM, maka pimpinan Polres Pesisir Selatan disarankan untuk:

- a) Mendorong keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan yang relevan dengan tugas dan fungsi;
 - b) Memberikan ruang bagi anggota untuk menyampaikan ide, saran, dan inovasi secara konstruktif;
 - c) Mengembangkan pola pembinaan yang lebih dialogis dan memberdayakan, sehingga pimpinan tidak hanya berperan sebagai pengendali, tetapi juga sebagai fasilitator pengembangan SDM.

- c. Penguatan Pengelolaan Inovasi

Polres Pesisir Selatan perlu menjadikan inovasi sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM dengan cara:

- a) Menyusun perencanaan inovasi yang terstruktur dan berkelanjutan, khususnya dalam pemanfaatan teknologi informasi dan digitalisasi pelayanan;
 - b) Membentuk tim atau unit kecil yang bertugas menginisiasi, mengelola, dan mengevaluasi inovasi organisasi;

- c) Memberikan apresiasi atau penghargaan kepada anggota yang memiliki inisiatif inovatif guna menumbuhkan budaya kreatif dan adaptif dalam organisasi.
 - d. Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi
Untuk meningkatkan efektivitas pengembangan SDM, Polres Pesisir Selatan disarankan untuk:
 - a) Melakukan pemetaan kompetensi jabatan secara berkala guna memastikan kesesuaian antara kompetensi personel dengan tuntutan jabatan;
 - b) Menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan berbasis kebutuhan kerja (need-based training);
 - c) Mengoptimalkan program rotasi dan pengembangan karier sebagai sarana peningkatan kompetensi dan pengalaman kerja anggota.
2. Saran Akademik
- a. Pengembangan Variabel Penelitian
Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi pengembangan SDM, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.
 - b. Penggunaan Metode Penelitian yang Beragam
Penelitian berikutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods) untuk menggali lebih dalam persepsi, pengalaman, dan dinamika internal anggota Polri terkait pengembangan SDM, sehingga hasil penelitian menjadi lebih mendalam dan kontekstual.
 - c. Perluasan Objek dan Lokasi Penelitian
Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada satuan kepolisian lain atau instansi publik yang berbeda, agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas

E. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, L., & Prabowo, S. (2022). Pengaruh Pengelolaan Inovasi terhadap Pengembangan Kompetensi SDM pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 78–92.
- Anggraini, R., & Budi, M. (2023). Pengaruh Inovasi terhadap Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Inovasi Manajerial*, 8(1), 45–58.
- Damayanti. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asta Kencana Farm. *Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan*.
- Drucker, P. F. (2020). *Innovation and Entrepreneurship* (N. Y. H. Business (ed.)).
- Fauzan, A. & Santoso, M. H. B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintahan Kabupaten Lamongan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 45–58.
- Hadari, N. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Hamid, R. (2021). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Badaose.
- Hasan, M., & Sulastri, R. (2021). Kepemimpinan Partisipatif dalam Pengembangan Kinerja Karyawan di Sektor Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Manajemen*, 6(3), 155–167.
- Idris, J. (2024). Penerapan Kepemimpinan Partisipatif dalam Pengembangan Kinerja Administrasi di Kantor Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Kota Jakarta. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance (IJEBEF)*, 4(3).

- Muri, Y. (2021). *Metode Penelitian: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.
- Prasetyo, A., & Kurniawan, B. (2022). Pengaruh Pengelolaan Inovasi terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 10(2), 112–127.
- Prasetyo, W., & Andriani, D. (2023). Transformasi Digital dalam Pelayanan Publik: Studi Kasus Implementasi Teknologi Informasi di Kepolisian. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 18(2), 120–132.
- Rahmawati, S., & Setiawan, P. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan di PT. ABCNo Title. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(4), 188–202.
- Robbins, S. . dan J. T. . (2020). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sari, R., & Widiastuti, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 19(1), 51–63.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Setiawan, R., & Sari, D. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 18(2), 75–89.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Surachman. (2024). Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintah untuk Meningkatkan Kinerja Birokras. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 123–134.
- Taufik, H., & Lestari, M. S. (2021). Inovasi Manajerial dan Pengaruhnya terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajerial Dan SDM*, 12(1), 95–107.
- Ulfa, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan. *Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*.
- Widodo, D., & Supriyanto, E. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 5(3), 112–127.
- Wijayanti, T. C., & Kurniawan, A. (2022). Partisipasi Anggota dalam Pengambilan Keputusan Organisasi: Studi pada Organisasi Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(1), 45–56.
- Yukl, G. (2022). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.