

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel pada Pusdiklantas Kepolisian Republik Indonesia Serpong Tangerang Selatan

Rizka Novitasari^{1*}, Harries Madiistriyatno², Sukiman³

^{1*,2,3} Universitas Mitra Bangsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

Corresponding Email : rizkanovitasari88@gmail.com^{1*}

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personel di Pusdiklantas Polri, serta menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel di Pusdiklantas Polri. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja personel di Pusdiklantas Polri. Penelitian ini dilakukan dengan metode statistik deskriptif kuantitatif. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja personel (Y) berdasarkan nilai t -hitung > t -tabel, yaitu $8,925 > 2,000$. Nilai adjusted R^2 (R Square) sebesar 0,481 menunjukkan bahwa sebesar 48,1% komitmen organisasi berkontribusi terhadap kinerja personel. Terdapat pula pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja personel, dengan nilai t -hitung > t -tabel ($9,469 > 2,000$) dan nilai R^2 sebesar 0,510, yang berarti disiplin kerja berkontribusi sebesar 51,0% terhadap kinerja personel. Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja personel (Y), dengan nilai F -hitung > F -tabel ($54,625 > 3,10$) dan nilai R^2 sebesar 0,562. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 56,2% terhadap kinerja personel.

Kata kunci: Komitmen Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Personel; Pusdiklantas Polri; Penelitian Kuantitatif.

Abstract. This study aims to determine and analyze the influence of organizational commitment on the performance of personnel at Pusdiklantas Polri. It also aims to determine and analyze the influence of work discipline on personnel performance at Pusdiklantas Polri, as well as to assess the combined influence of organizational commitment and work discipline on personnel performance. The study uses a quantitative descriptive statistical research method. There is a positive and significant influence of the organizational commitment variable (X1) on personnel performance (Y), as indicated by the value of t -count > t -table ($8.925 > 2.000$). The adjusted R^2 (R Square) value is 0.481, which means that organizational commitment contributes 48.1% to personnel performance. There is also a positive and significant influence of the work discipline variable (X2) on personnel performance, as shown by t -count > t -table ($9.469 > 2.000$). The R^2 value is 0.510, indicating that work discipline contributes 51.0% to personnel performance. Furthermore, there is a positive and significant influence of both organizational commitment (X1) and work discipline (X2) on personnel performance (Y), with the value of F -count > F -table ($54.625 > 3.10$). The R^2 value is 0.562, meaning that organizational commitment and work discipline together contribute 56.2% to personnel performance.

Keywords: Organizational Commitment; Work Discipline; Personnel Performance; Pusdiklantas Polri; Quantitative Research.

Pendahuluan

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien (Jufrizen, 2015). Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien agar terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi—dalam hal ini perusahaan—harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong serta memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka, organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan (Hidayat & Taufiq, 2012).

Pendidikan dan pelatihan di lembaga kepolisian memegang peranan sentral dalam mempersiapkan personel untuk mengemban tugas dan tanggung jawab mereka secara optimal. Khususnya, Pusat Pendidikan Lalu Lintas Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia di Serpong, Tangerang Selatan, berfungsi sebagai lembaga pendidikan unggulan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan dedikasi personel kepolisian di bidang lalu lintas. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan (Arianto, 2013).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal serta kemampuan mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna mencapai tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Sidanti, 2015). Pegawai dalam melakukan pekerjaan haruslah seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas pegawai harus sesuai dengan kebutuhan, dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat serta sesuai dengan keinginan dan keahliannya.

Dalam lingkungan seperti ini, faktor-faktor psikologis dan perilaku, seperti komitmen organisasi dan disiplin kerja, memainkan peran penting dalam membentuk kinerja personel. Komitmen organisasi mencakup tingkat loyalitas, identifikasi, dan keterikatan individu terhadap nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi tempatnya bekerja. Sementara itu, disiplin kerja mencakup aspek ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Permasalahan yang sering terjadi berkaitan dengan komitmen organisasi dan disiplin kerja di Pusat Pendidikan Lalu Lintas Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia di Serpong, Tangerang Selatan. Permasalahan komitmen organisasi yaitu menurunnya perasaan keterikatan atau loyalitas seseorang terhadap organisasi, kurangnya rasa percaya atau mengabaikan tujuan dan nilai-nilai yang dianut organisasi. Adapun permasalahan disiplin kerja yaitu terkait keseriusan dalam bekerja, ketidakteraturan selama jam kerja termasuk keterlambatan melaksanakan apel maupun istirahat dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja.

Di Pusat Pendidikan Lalu Lintas Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia terdapat fenomena atau isu yang terjadi, yaitu komitmen organisasi dan juga disiplin kerja pada personel di instansi tersebut masih terbilang kurang baik, di mana ada beberapa personel yang terlihat kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja dan tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan. Hal tersebut berdampak pada kinerjanya, di mana kinerja adalah suatu peran penting yang harus dimiliki perusahaan/instansi. Jika kinerja personel kurang baik, maka perusahaan/instansi akan mengalami kendala dalam mencapai tujuan perusahaan/instansi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personel di Pusdiklantas Polri, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel di Pusdiklantas Polri, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja personel di Pusdiklantas Polri. Kinerja pegawai merupakan

hasil dari perilaku kerja yang ditunjukkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Mangkunegara, 2018). Kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diemban, serta kontribusi nyata terhadap keberhasilan organisasi (Rivai, 2018). Dalam praktiknya, pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis atau pengalaman kerja semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis, lingkungan kerja, dan sikap pegawai terhadap organisasi.

Beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kinerja pegawai antara lain kualitas dan kuantitas hasil kerja, konsistensi dalam pelaksanaan tugas, kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, serta sikap terhadap pekerjaan yang dijalani (Mangkunegara, 2018). Dalam konteks ini, terdapat dua faktor utama yang memiliki pengaruh kuat terhadap peningkatan atau penurunan kinerja, yaitu komitmen organisasi dan disiplin kerja. Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai bentuk keterikatan emosional, loyalitas, dan identifikasi individu terhadap visi, nilai, serta tujuan organisasi (Luthans, 2018). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, memiliki motivasi yang kuat untuk memberikan kontribusi maksimal, dan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang (Steers & Porter, 2011). Komitmen ini sendiri terdiri atas tiga dimensi utama: *affective commitment* (berdasarkan keterikatan emosional), *continuance commitment* (karena pertimbangan untung-rugi), dan *normative commitment* (berdasarkan rasa kewajiban) (Meyer & Allen dalam McShane & Von Glinow, 2015). Individu yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi umumnya menunjukkan semangat kerja tinggi dan lebih mudah diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, lemahnya komitmen dapat berdampak pada turunnya loyalitas, semangat kerja, serta kinerja pegawai secara keseluruhan.

Di samping komitmen, faktor lain yang sangat menentukan keberhasilan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja

mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menaati aturan, norma, serta tanggung jawab yang berlaku di lingkungan kerja (Hasibuan, 2019). Disiplin dapat dilihat dari kehadiran yang tepat waktu, ketaatan terhadap ketentuan kerja, serta keseriusan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2018). Disiplin juga berfungsi sebagai alat pengendali perilaku kerja yang menjaga keteraturan dan efisiensi dalam operasional organisasi. Tanpa disiplin, pelaksanaan pekerjaan akan sulit terorganisasi dengan baik, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas dan efektivitas kinerja pegawai. Dengan demikian, baik komitmen organisasi maupun disiplin kerja memainkan peran penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja pegawai. Kombinasi dari keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi serta kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian kinerja optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan membina kedua aspek ini secara berkelanjutan agar dapat mendorong kinerja pegawai ke arah yang lebih baik.

Metodologi Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengukur dan menjelaskan pengaruh variabel bebas, yaitu komitmen organisasi dan disiplin kerja, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja personel di Pusat Pendidikan Lalu Lintas Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan pada Januari hingga Juni 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel pada lembaga tersebut, sebanyak 88 orang, yang sekaligus dijadikan sampel melalui teknik *total sampling* karena jumlahnya kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap kondisi kerja dan lingkungan organisasi, serta penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala *Likert* lima poin untuk menggali persepsi responden terhadap ketiga variabel yang diteliti. Selain itu, studi kepustakaan dilakukan untuk memperkuat teori dan kerangka konseptual.

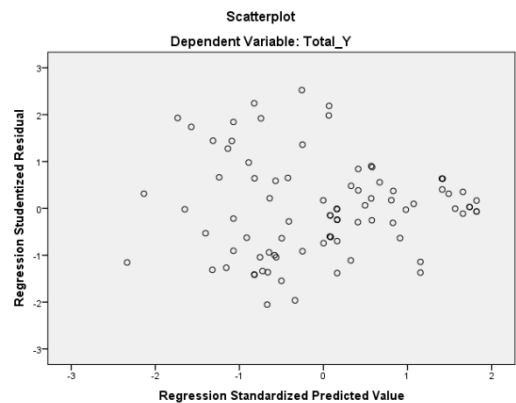
Instrumen penelitian terdiri dari sejumlah pernyataan terstruktur yang menggambarkan indikator dari masing-masing variabel: komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja. Skor jawaban responden dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 28. Validitas instrumen diuji dengan korelasi *Pearson Product Moment*, sedangkan reliabilitas diuji dengan koefisien *Cronbach's Alpha*. Uji asumsi klasik juga dilakukan, mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data dan statistik inferensial berupa analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja, sedangkan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara individual.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, seluruh item pada variabel Komitmen Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Personel (Y)

memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,207 untuk $n = 88$), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,890 untuk X1, 0,893 untuk X2, dan 0,882 untuk Y. Seluruh nilai ini berada di atas ambang batas 0,600, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.



Gambar 1. Scatterplot Residual untuk Uji Asumsi Normalitas dan Homoskedastisitas

Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$), yang mengindikasikan bahwa data residual terdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas melalui *scatterplot* menunjukkan tidak adanya pola tertentu, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda antara Total_X1 dan Total_X2 terhadap Total_Y

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	8,201	3,420		2,398	0,019		
Total_X1	0,420	0,132	0,354	3,179	0,002	0,415	2,411
Total_X2	0,401	0,101	0,444	3,981	0,000	0,415	2,411

Keterangan: Dependent Variable: Total_Y

Uji multikolinearitas menghasilkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $2,411 < 10$ dan nilai *Tolerance* sebesar $0,415 > 0,1$, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, analisis regresi berganda dapat dilanjutkan untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel secara simultan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja,

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang positif serta nilai signifikansi di bawah 0,05 untuk masing-masing variabel. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,562 mengindikasikan bahwa sebesar 56,2% variasi dalam Kinerja Personel dapat dijelaskan oleh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

komitmen organisasi dan disiplin kerja yang dimiliki personel, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja personel dapat

dilakukan dengan memperkuat komitmen organisasi serta menegakkan disiplin kerja di lingkungan kerja.

Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Personel

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	7,560	3,699		2,044	0,044
Total_X1	0,823	0,092	0,693	8,925	0,000

Keterangan: Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel, baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian masing-masing hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Personel
Hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel (Y) dengan nilai $t\text{-hitung} = 8,925 > t\text{-tabel} = 2,000$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 0,481 menunjukkan bahwa 48,1% variasi dalam kinerja dijelaskan oleh komitmen organisasi.
- 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel
Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel ($t\text{-hitung} = 9,469 > t\text{-tabel} = 2,000$; signifikansi $0,000 < 0,05$), dengan nilai R^2 sebesar 0,510. Artinya, disiplin kerja menjelaskan 51,0% variasi pada kinerja personel.
- 3) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Personel
Uji regresi berganda menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $F\text{-hitung} = 54,625 > F\text{-tabel} = 3,10$ dan signifikansi 0,000. Nilai R^2 sebesar 0,562 menunjukkan bahwa

kontribusi kedua variabel terhadap kinerja adalah 56,2%.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menguatkan hipotesis bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel. Temuan ini selaras dengan teori Luthans (2018) dan Steers & Porter (2011) yang menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap nilai dan tujuan organisasi akan mendorong individu untuk berkontribusi secara optimal. Demikian pula, kedisiplinan seperti kepatuhan terhadap aturan dan waktu, sebagaimana ditegaskan oleh Hasibuan (2019), menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja optimal. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,562 menunjukkan kontribusi besar kedua variabel terhadap kinerja, meskipun masih terdapat 43,8% yang dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi intrinsik, atau beban kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, hasil ini memberi landasan penting bahwa upaya peningkatan kinerja personel perlu difokuskan pada penguatan komitmen dan penegakan disiplin.

Penolakan hipotesis tidak terjadi dalam penelitian ini, mengingat semua hasil pengujian menunjukkan signifikansi statistik. Namun, keterbatasan tetap ada, terutama dalam ruang lingkup yang terbatas pada satu lembaga serta pendekatan kuantitatif yang tidak mengeksplorasi alasan mendalam di balik jawaban responden. Oleh sebab itu, penelitian lanjutan direkomendasikan untuk menambah variabel lain dan mempertimbangkan

pendekatan kualitatif guna mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh. Secara manajerial, hasil memberikan implikasi penting bahwa lembaga kepolisian, khususnya Pusat Pendidikan Lalu Lintas, perlu menerapkan program pembinaan dan pelatihan yang menanamkan nilai komitmen organisasi serta membangun sistem disiplin berbasis *reward and punishment* yang adil dan konsisten. Secara ilmiah, penelitian ini memperkuat teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa sikap kerja dan regulasi perilaku memiliki peran penting dalam menentukan hasil kerja individu.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Personel (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 8,925 yang lebih besar dari t-tabel 2,000, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05, serta nilai adjusted R^2 sebesar 0,481. Artinya, sebesar 48,1% variasi dalam Kinerja Personel dapat dijelaskan oleh Komitmen Organisasi. Selain itu, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Personel. Nilai t-hitung yang diperoleh adalah 9,469, lebih besar dari t-tabel 2,000, dengan nilai signifikansi 0,000 yang juga berada di bawah 0,05, dan nilai R^2 sebesar 0,510. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 51,0% terhadap Kinerja Personel. Secara simultan, variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 54,625 yang lebih besar dari F-tabel 3,10, serta nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Nilai R^2 sebesar 0,562 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 56,2% terhadap Kinerja Personel.

Daftar Pustaka

- Arianto, B. (2013). *Manajemen kinerja*. PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Taufiq, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Unesa University Press.
- Jufrizen. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Perdana Publishing.
- Luthans, F. (2018). *Organizational behavior* (13th ed.). ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2015). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2015). In S. L. McShane & M. A. Von Glinow, *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Sidanti, S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia dan kinerja*. Literasi Nusantara.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2011). *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill.