

**PENGARUH KEDISIPLINANAN, PENDIDIKAN PENGEMBANGAN
SPECIALISASI (DIKBANGSPES) DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLRES SORONG**

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Sains



Oleh:
EMMY FENITIRUMA,S.Sos.
146110124100

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
DIREKTORAT PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEDISIPLINANAN, PENDIDIKAN PENGEMBANGAN
SPESIALISASI (DIKBANGSPES) DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLRES SORONG**

Oleh:
EMMY FENITIRUMA, S.Sos.
146110124100

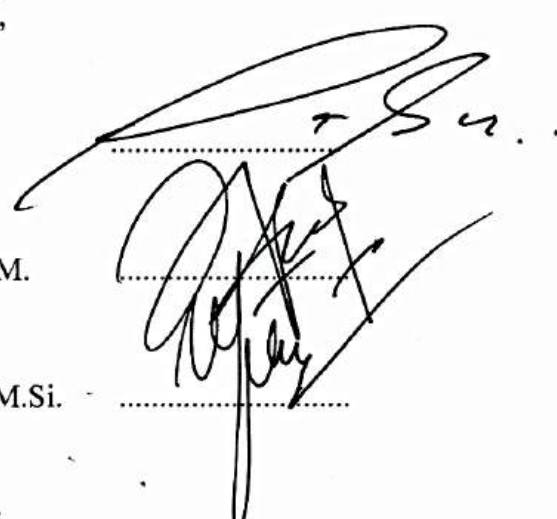
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal: hari, tanggal, tahun
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr. Pahmi, M.Si.

Anggota Penguji I : Dr. Andi Irwan, M.M.

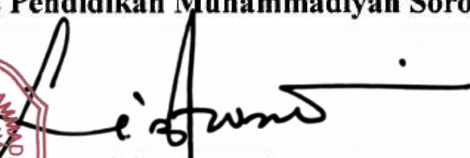
Anggota Penguji II : Dr. Vebby Anwar, M.Si.



Mengetahui,

Direktur Pascasarjana

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong



Dr. Wa Ode Likewati, M.M
NID. 8952120021

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH KEDISIPLINANAN, PENDIDIKAN PENGEMBANGAN
SPECIALISASI (DIKBANGSPES) DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLRES SORONG**

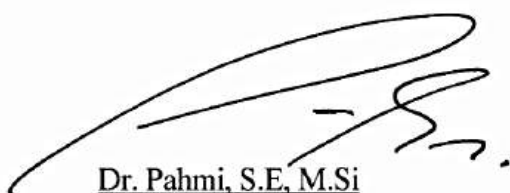
Diajukan oleh:

EMMY FENITIRUMA,S.Sos.

146110124100

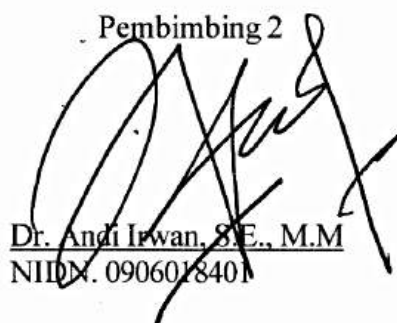
Disetujui Oleh:

Pembimbing 1



Dr. Pahmi, S.E., M.Si
NIDN. 0907098101

Pembimbing 2



Dr. Andi Iwan, S.E., M.M
NIDN. 0906018401

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya selama ini, bahwa di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER SAINS) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sorong,

Mahasiswa



Emmy Fenitiruma

NIM. 146110124100

PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Emmy Fenitiruma

NIM : 146110124100

Direktorat Pascasarjana : Program Studi Ilmu Manajemen

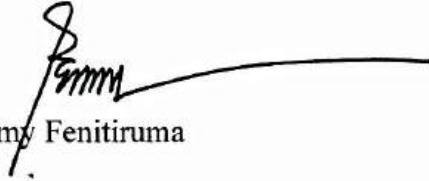
Judul tugas akhir :

Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (Dikbangspes) Dan Komitmen Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Sorong

Dengan ini saya menyerahkan hak Sepenuhnya kepada Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kota):

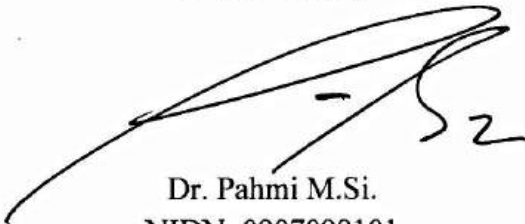
- Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repository Perpustakaan UNIMUDA. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sorong,..... 2026

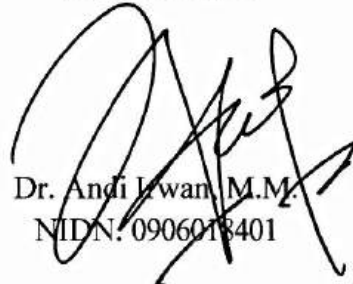

Emmy Fenitiruma

Mengetahui

Pembimbing I


Dr. Pahmi M.Si.
NIDN. 0907098101

Pembimbing II


Dr. Andi Iwan M.M.
NIDN. 0906018401

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun Hasil Tesis dengan judul Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (Dikbangspes) Dan Komitmen Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Sorong . Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir dalam rangka memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana. Dalam proses penyusunan proposal ini, penulis telah banyak menerima bimbingan, dorongan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, yang telah memberikan kesempatan dan dukungan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
2. Direktur Direktorat Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, atas arahan, kebijakan, dan motivasi selama penulis menjalani proses perkuliahan.
3. Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Program Magister, yang telah memberikan bimbingan dan dukungan akademik dalam penyusunan proposal ini.
4. Bapak/Ibu Dosen Pembimbing I dan II, yang dengan sabar dan penuh perhatian telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang berharga sejak tahap awal penyusunan proposal hingga terselesaikannya dokumen ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Direktorat Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, yang telah memberikan ilmu

pengetahuan, pelayanan, dan dukungan selama proses perkuliahan berlangsung.

6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Ilmu Manajemen, atas semangat, kerja sama, dan kebersamaan yang sangat berarti selama menempuh pendidikan dan penyusunan proposal penelitian ini.
7. Pimpinan dan seluruh staf Porles Sorong, atas izin dan kerja samanya dalam pelaksanaan penelitian ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan moral dan motivasi kepada penulis.
9. Keluarga yang telah memberikan semangat dan motivasi terutama suami tercinta yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan pada tahap selanjutnya. Akhir kata, penulis berharap semoga proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara akademis maupun praktis.

Sorong, 2026

Penulis

Emmy Fenitiruma

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Emmy Fenitiruma', with a long horizontal flourish extending to the right.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	I
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	II
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	III
PERNYATAAN PESETUJUAN AKSES AKSES	IV
KATA PENGANTAR	V
DAFTAR TABEL.....	X
DAFTAR GAMBAR	XI
DAFTAR LAMPIRAN.....	XII
ABSTRAK	XIII
ABSTRACT	XIV
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Pertayaan Penelitian	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.5.1. Manfaat Teoritis	8
1.5.2. Manfaat Praktis.....	8
1.6 Batasan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Sumber Daya Manusia.....	10
2.2. Disiplin Kerja	14
2.1.1. Fungsi-Fungsi Disiplin Kerja	16
2.1.2. Indikator-indikator Disiplin Kerja	18

2.3. Pendidikan Pengembangan Spesialisasi	19
2.2.1. Pengertian	21
2.2.2. Tujuan.....	21
2.2.3. Jenis-Jenis Dikbangspes	24
2.3. Komitmen Organisasi	36
2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi	36
2.3.2. Unsur-unsur Komitmen Organisasi	37
2.3.3. Pentingnya Komitmen Organisasi	38
2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	38
2.3.5 Indikator Komitmen Organisasi	43
2.4. Kinerja Personil	44
2.4.1. Pengertian Kinerja	44
2.4.2. Perbedaan Kinerja Individu dan Kinerja Organisasi	46
2.4.3. Hubungan Kinerja Individu dan Kinerja Organisasi	48
2.4.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Personel	49
2.4.5. Indikator Kinerja Personel.....	51
2.5 Penelitian terdahulu	58
2.6 Kerangka Pikir.....	61
2.7 Hipotesis Penelitian	61
BAB III METODE PENELITIAN.....	62
3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian.....	62
3.2 Obyek Penelitian	63
3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling	63
3.4 Metode Pengumpulan Data	65
3.5 Skala Pengukuran	66
3.6 Definisi Operasional Variabel	67

3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	69
3.8 Metode Analisis Data	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	75
4.1 Deskripsi Karakteristik Responden	75
4.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
4.1.2 Berdasarkan Usia	76
4.1.3 Berdasarkan Tingkat Kedisiplinan	77
4.1.4 Lama Bekerja.....	78
4.2 Uji Validitas	78
4.3 Uji Reliabilitas.....	82
4.4 Analisis Regresi Berganda	83
4.5 Koefisien Determinasi	84
4.6 Uji Hipotesis.....	85
4.7 Pembahasan Hasil Analisis Penelitian (Pembuktian Hipotesis)....	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	106
5.1 Kesimpulan.....	106
5.2 Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN.....	118

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Program Dikbangspes.....	35
Tabel 4.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.1.2 Berdasarkan Usia.....	76
Table 4.1.3 Berdasarkan Tingkat Kedisiplinan.....	77
Table 4.1.4 Lama Bekerja.....	78
Table 4.2.1 Variabel Kedisiplinan.....	79
Table 4.2.2 Variabel Dikbangspe.....	80
Table 4.2.3 Variabel Komitmen Organisasi.....	80
Table 4.2.4 Variabel Kinerja Aparat.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	61
--------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Kuisisioner Penelitian.....	118
Dokumentasi.....	166
Surat Keterangan Penelitian.....	169

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, pendidikan pengembangan spesialisasi (Dikbangspes), dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) di Polres Sorong, Papua Barat Daya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei dan pengumpulan data melalui kuesioner pada 222 responden yang dipilih dengan rumus Slovin. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan dan Dikbangspes berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, sementara komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 92,1%. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja aparat, Polres Sorong perlu memperkuat sistem disiplin, mengoptimalkan program Dikbangspes yang relevan dengan kebutuhan lapangan, dan membangun lingkungan kerja yang mendukung komitmen afektif. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kepolisian serta landasan bagi penelitian serupa di masa mendatang.

Kata kunci: Kinerja Aparat, Kedisiplinan, Dikbangspes, Komitmen Organisasi, Polres Sorong

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of discipline, specialized education and development (Dikbangspes), and organizational commitment on the performance of Indonesian National Police (Polri) members at the Sorong Police Precinct (Polres Sorong), Southwest Papua. The research used a quantitative approach with a survey method and data collection through questionnaires distributed to 222 respondents selected using the Slovin formula. Data analysis was performed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results show that discipline and Dikbangspes have a significant positive influence on performance, while organizational commitment does not show a significant effect. Simultaneously, all three variables collectively have a significant impact on performance, contributing 92.1%. These findings indicate that to improve personnel performance, the Sorong Police Precinct should strengthen disciplinary systems, optimize Dikbangspes programs that align with field needs, and foster a work environment that supports affective commitment. This study provides practical contributions to human resource management within police institutions and serves as a foundation for future similar research.

Keywords: Personnel Performance, Discipline, Specialized Education and Development, Organizational Commitment, Sorong Police Precinct

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan salah satu institusi strategis yang memiliki tugas pokok dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, kualitas sumber daya manusia (SDM) Polri menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan pelaksanaan fungsi kepolisian. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas tantangan keamanan, baik dalam lingkup lokal maupun nasional, Polri dituntut untuk senantiasa meningkatkan profesionalisme, disiplin, serta komitmen anggotanya.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja aparat kepolisian adalah **kedisiplinan**. Kedisiplinan tidak hanya menyangkut kepatuhan terhadap aturan, melainkan juga konsistensi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur. Disiplin yang tinggi akan mencerminkan integritas aparat kepolisian serta menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri. Sebaliknya, lemahnya disiplin akan berimplikasi pada rendahnya kinerja dan meningkatnya potensi pelanggaran kode etik maupun hukum.

Selain kedisiplinan, faktor lain yang berperan penting adalah **pendidikan pengembangan spesialisasi (Dikbangspes)**. Program ini

merupakan bagian dari upaya pengembangan kompetensi anggota Polri dalam bidang tertentu, sehingga mereka memiliki keahlian spesifik sesuai kebutuhan organisasi. Melalui Dikbangspes, anggota Polri diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan dinamika perkembangan masyarakat, teknologi, serta tantangan keamanan yang semakin kompleks. Peningkatan kualitas SDM melalui Dikbangspes akan mendorong terciptanya aparat yang profesional, adaptif, dan responsif terhadap perubahan.

Faktor ketiga yang tidak kalah penting adalah **komitmen organisasi**. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana anggota Polri memiliki keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap institusi. Komitmen organisasi yang kuat akan memotivasi anggota untuk bekerja melebihi standar, menjaga nama baik institusi, serta berpartisipasi aktif dalam pencapaian visi dan misi Polri. Rendahnya komitmen dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, meningkatnya tingkat pelanggaran, hingga berkurangnya dedikasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja aparat kepolisian merupakan aspek fundamental dalam mengukur efektivitas institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Sebagai garda terdepan dalam menjaga keamanan dan ketertiban, Polri dituntut untuk menunjukkan profesionalisme, disiplin, serta komitmen yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks reformasi birokrasi, kinerja aparatur negara, termasuk Polri, menjadi fokus utama pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. (Agus Dwiyanto:2018)

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor internal organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Windarti (2021) menemukan bahwa kedisiplinan dan pendidikan pelatihan memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai di Satuan Reserse Kriminal Polres Lumajang (Sitti Windarti: 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hasbiyadi et al. (2023) yang menegaskan bahwa kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja personel Polri di Polres Jenepono (Ahmad Hasbiyadi et al.:2023). Penelitian lain juga mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi berhubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai di sektor publik (Wibowo: 2017)

Dari sisi teori, penelitian ini didasarkan pada konsep **teori manajemen sumber daya manusia**, khususnya teori disiplin kerja (Rivai, 2011), teori pendidikan dan pengembangan (Hasibuan, 2017), serta teori komitmen organisasi (Wibowo, 2017; Robbins & Judge, 2019). Teori-teori ini menegaskan bahwa kedisiplinan, kompetensi melalui pendidikan, dan loyalitas terhadap organisasi merupakan determinan penting dalam pencapaian kinerja optimal.

Namun demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang melatarbelakangi studi ini. Pertama, secara empiris sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan di wilayah Jawa dan Sulawesi Selatan, sedangkan penelitian terkait kinerja personel Polri di wilayah Papua Barat Daya masih terbatas. Padahal, Polres Sorong memiliki karakteristik sosial, geografis, dan keamanan yang berbeda sehingga membutuhkan kajian kontekstual tersendiri.

Kedua, dari sisi metodologis, sebagian penelitian terdahulu hanya menyoroti satu atau dua variabel independen saja, misalnya kedisiplinan dan motivasi kerja, tanpa menguji secara simultan kedisiplinan, Dikbangspes, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi kekosongan tersebut dengan melakukan analisis kuantitatif yang lebih komprehensif.

Dari sisi kedisiplinan, sebagian anggota masih menunjukkan keterlambatan dalam pelaksanaan apel pagi, kurangnya kepatuhan terhadap prosedur administrasi, dan tidak konsistennya penerapan standar operasional di lapangan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara peraturan yang berlaku dengan pelaksanaannya. Kedisiplinan merupakan faktor penting dalam menjaga profesionalitas dan citra institusi kepolisian di mata masyarakat, sehingga penurunan disiplin dapat berdampak langsung pada efektivitas pelayanan publik.

Sementara itu, dari aspek pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, kegiatan pelatihan yang diselenggarakan belum sepenuhnya merata dan berkelanjutan. Beberapa anggota belum mendapatkan pelatihan sesuai dengan bidang tugas atau tantangan operasional yang dihadapi, terutama dalam hal pemanfaatan teknologi informasi, pelayanan publik berbasis digital, dan keterampilan komunikasi masyarakat. Kurangnya pembinaan berkelanjutan juga mengakibatkan keterbatasan kemampuan adaptasi terhadap perubahan tugas dan kebijakan organisasi.

Dari sisi komitmen organisasi, masih terdapat anggota yang menunjukkan loyalitas rendah terhadap nilai-nilai institusi, terlihat dari

rendahnya inisiatif, motivasi kerja, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja yang belum optimal, kurangnya penghargaan atas kinerja, dan keterbatasan jalur karier dapat menurunkan komitmen anggota terhadap Polres Sorong sebagai organisasi.

Kedisiplinan yang rendah dapat mengindikasikan lemahnya komitmen organisasi, sementara kurangnya pelatihan yang relevan dapat memperburuk motivasi dan disiplin kerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan komitmen organisasi mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja anggota Polres Sorong, sehingga hasilnya dapat menjadi dasar bagi perbaikan manajemen sumber daya manusia di lingkungan kepolisian.

Selain itu, berdasarkan data sekunder internal Polri tahun 2024 semester II, ditemukan variasi nilai kinerja personel antar-satuan di Polres Sorong. Sebagian anggota menunjukkan capaian kinerja tinggi, tetapi sebagian lainnya masih rendah. Fenomena ini memperkuat kebutuhan penelitian mengenai faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja personel, agar pimpinan Polres Sorong memiliki dasar empiris untuk merumuskan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Polres Sorong, sebagai salah satu institusi kepolisian di wilayah Papua Barat Daya, tantangan yang dihadapi tidak hanya terkait dengan tingginya tingkat kriminalitas, konflik sosial, maupun permasalahan keamanan daerah, tetapi juga pada aspek internal manajemen SDM. Oleh karena itu, analisis mengenai pengaruh kedisiplinan, Dikbangspes, dan komitmen

organisasi menjadi penting untuk melihat sejauh mana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polres Sorong.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara kedisiplinan, pendidikan pengembangan spesialisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparat kepolisian. Selain itu, hasil penelitian juga dapat menjadi masukan bagi manajemen Polres Sorong dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga mampu meningkatkan profesionalisme, kepercayaan publik, dan efektivitas pelaksanaan tugas kepolisian di wilayah hukum Sorong. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis: secara teoretis memperkaya literatur mengenai manajemen kinerja aparat kepolisian di wilayah timur Indonesia, sedangkan secara praktis menyediakan rekomendasi kebijakan bagi Polres Sorong untuk meningkatkan kedisiplinan, memperkuat program Dikbangspes, serta membangun komitmen organisasi yang lebih solid.

1.2 Rumusan Masalah

Dari fenomena latar belakang diatas maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini berkaitan dengan pentingnya kinerja personil kepolisian dalam mendukung pelayanan publik yang optimal. Namun, pencapaian kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti kedisiplinan, Dikbangspes, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sorong?
2. Apakah **pendidikan pengembangan spesialisasi** (Dikbangspes) berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sorong?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sorong?
4. Apakah Kedisiplinan, Dikbangspes, dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sorong?

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sorong?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan pengembangan spesialisasi (Dikbangspes) terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sorong?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sorong?
4. Bagaimana pengaruh kedisiplinan, Dikbangspes, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sorong?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh **kedisiplinan** terhadap kinerja personel Polri di Polres Sorong.

2. Menganalisis pengaruh **pendidikan pengembangan spesialisasi (Dikbangspes)** terhadap kinerja personel Polri di Polres Sorong.
3. Menganalisis pengaruh **komitmen organisasi** terhadap kinerja personel Polri di Polres Sorong.
4. Menganalisis pengaruh **kedisiplinan, pendidikan pengembangan spesialisasi (Dikbangspes), dan komitmen organisasi secara simultan** terhadap kinerja personel Polri di Polres Sorong.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan menambahkan bukti empiris mengenai pengaruh kedisiplinan, pendidikan pengembangan spesialisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparat kepolisian.
2. Memperkaya literatur mengenai manajemen kinerja di lingkungan institusi kepolisian, khususnya di wilayah timur Indonesia yang selama ini masih minim kajian akademik.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Menjadi bahan masukan bagi pimpinan Polres Sorong dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja personel melalui penguatan aspek kedisiplinan, pengembangan program pendidikan

spesialisasi yang lebih tepat sasaran, dan pembinaan komitmen organisasi.

2. Memberikan rekomendasi kebijakan bagi Polri secara umum dalam menyusun program pengembangan sumber daya manusia, sehingga mampu meningkatkan profesionalisme, akuntabilitas, dan kepercayaan publik.
3. Menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih lanjut faktor-faktor internal organisasi yang memengaruhi kinerja aparat kepolisian di wilayah dengan karakteristik sosial dan geografis yang beragam.

1.6 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, maka ruang lingkup penelitian dibatasi pada hal-hal berikut:

1. **Objek penelitian** difokuskan pada personel Kepolisian yang bertugas di **Polres Sorong, Papua Barat**. Penelitian tidak mencakup anggota Polri di luar wilayah tersebut.
2. **Variabel penelitian** hanya mencakup:
 - a. **Kedisiplinan (X1)**
 - b. **Pendidikan pengembangan spesialisasi (Dikbangspes) (X2)**
 - c. **Komitmen Organisasi (X3)**
 - d. **Kinerja Personel (Y)**

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Handoko (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat

disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan

Perencanaan (human resource planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (organizing) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

- c. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

- d. Pengendalian

Pengendalian (Controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan

memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2. Disiplin Kerja

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *discipline* yang berarti belajar atau mengikuti arahan dari seorang pemimpin. Disiplin juga

dipandang sebagai pendekatan untuk mencegah maupun menanggulangi perilaku bermasalah agar tidak terulang kembali.

Konsep disiplin sebagaimana dijelaskan oleh Hurlock (2003) berakar dari kata *disciple*, yang berarti seseorang yang belajar atau mengikuti seorang pemimpin secara sukarela. Dari perspektif ini, disiplin bukan hanya sekadar kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga proses pembelajaran moral dan sosial yang ditanamkan oleh masyarakat atau kelompok tertentu kepada individu. Disiplin menjadi alat penting dalam membentuk karakter, menanamkan nilai-nilai moral, dan menumbuhkan perilaku yang dapat diterima secara sosial. Dalam konteks organisasi atau lingkungan kerja, disiplin juga berfungsi sebagai mekanisme untuk menjaga keteraturan, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta memastikan bahwa setiap individu berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang telah disepakati bersama.

Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Definisi ini menekankan dua unsur penting, yaitu kesadaran dan kesediaan. Kesadaran menunjukkan pemahaman individu terhadap pentingnya aturan dalam mencapai tujuan bersama, sedangkan kesediaan menggambarkan kemauan untuk melaksanakan aturan tersebut tanpa adanya paksaan. Dalam organisasi, kedisiplinan menjadi indikator penting dari profesionalisme dan tanggung jawab. Pegawai yang disiplin akan mampu menjaga ketepatan waktu, mematuhi prosedur kerja, dan menunjukkan etika profesional yang baik, yang

pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Latainer dalam Sutrisno (2019) memperluas pandangan ini dengan menekankan bahwa disiplin merupakan kekuatan internal yang tumbuh dari dalam diri karyawan. Kedisiplinan tidak hanya muncul karena adanya pengawasan atau hukuman, tetapi juga karena adanya kesadaran moral dan rasa tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan. Dengan demikian, disiplin yang efektif adalah disiplin yang bersumber dari motivasi intrinsik, bukan karena tekanan eksternal. Dalam konteks ini, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terbentuknya disiplin internal, seperti melalui pembinaan, pelatihan, dan penanaman nilai-nilai organisasi. Ketika karyawan mampu menyesuaikan diri secara sukarela terhadap peraturan dan nilai-nilai organisasi, maka akan tercipta budaya kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

2.1.1. Fungsi-Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Hartatik, disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keteraturan organisasi dan membentuk perilaku individu didalamnya. Fungsi-fungsi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Mengatur kehidupan bersama:** Disiplin berfungsi untuk menciptakan keteraturan dalam kehidupan bermasyarakat maupun dalam organisasi. Dengan adanya disiplin, interaksi antarindividu menjadi lebih terarah,

harmonis, serta dapat menghindarkan timbulnya konflik yang disebabkan oleh perilaku tidak tertib.

2. **Membentuk kepribadian:** menumbuhkan karakter positif individu melalui lingkungan kerja yang tertib. Lingkungan kerja yang disiplin mampu menanamkan kebiasaan positif, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan pada aturan. Hal ini berkontribusi pada terbentuknya karakter pribadi yang baik, sehingga individu memiliki integritas yang kuat dalam melaksanakan tugasnya.
3. **Melatih karakter diri:** membentuk kebiasaan positif, konsistensi, serta pola hidup yang beretika. Disiplin juga berperan sebagai sarana latihan untuk membangun karakter kerja yang konsisten. Melalui pembiasaan dalam kepatuhan terhadap aturan, seseorang dapat mengembangkan sikap kerja yang tertib, rajin, serta berorientasi pada hasil yang berkualitas.
4. **Sarana hukuman:** pemberlakuan sanksi menjadi pendorong kepatuhan terhadap aturan. Dalam konteks organisasi, disiplin juga disertai dengan sanksi atau hukuman bagi mereka yang melanggar aturan. Penerapan hukuman ini memiliki fungsi preventif, yakni mencegah terjadinya pelanggaran berulang, serta sebagai motivasi bagi individu untuk tetap patuh terhadap ketentuan yang berlaku.
5. **Mewujudkan lingkungan kerja tertib:** menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Disiplin mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif, teratur, dan produktif. Lingkungan kerja yang

tertib bukan hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga membangun suasana yang nyaman bagi seluruh anggota organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

2.1.2. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Lisawanto menjelaskan bahwa tingkat kedisiplinan seseorang dalam organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator yang tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari. Adapun indikator tersebut antara lain:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator utama untuk menilai kedisiplinan. Karyawan yang disiplin akan hadir tepat waktu sesuai jadwal, tidak sering terlambat, dan tidak meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan tanggung jawab sekaligus komitmen terhadap aturan organisasi. Kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja, hal ini tercermin dari seberapa besar rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Kepatuhan terhadap Aturan dan Tanggung Jawab

Disiplin kerja terlihat dari sejauh mana karyawan menaati aturan organisasi serta melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Individu yang disiplin tidak hanya sekadar hadir, tetapi juga menyelesaikan tugas sesuai dengan beban kerja yang ditetapkan.

3. Kepatuhan terhadap standar kerja

Kedisiplinan juga dapat diukur melalui kepatuhan terhadap prosedur dan standar kerja. Karyawan yang disiplin akan mengikuti panduan operasional, menjaga kualitas hasil kerja, serta menghindari penyimpangan dari aturan yang berlaku. Karyawan yang mematuhi standar kerja tidak akan menyimpang dari prosedur dan akan senantiasa mengikuti panduan kerja yang telah ditetapkan organisasi.

4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi

Karyawan yang disiplin selalu bekerja dengan penuh kehati-hatian, teliti, dan memperhitungkan risiko dalam setiap tindakan. Sikap ini mencerminkan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien, serta meminimalkan potensi kesalahan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan baik akan bekerja dengan hati-hati, penuh perhitungan, teliti, dan memanfaatkan sumber daya secara optimal.

5. Perilaku kerja yang etis

Etika kerja juga menjadi indikator penting dalam menilai disiplin. Karyawan yang disiplin akan menunjukkan sikap sopan, menghargai rekan kerja, serta menjaga profesionalitas. Sebaliknya, perilaku tidak sopan mencerminkan lemahnya kedisiplinan individu.

2.3. Pendidikan Pengembangan Spesialisasi

Pendidikan Pengembangan Spesialisasi atau **Dikbangspes** merupakan salah satu jalur pendidikan pengembangan dalam lingkungan Polri yang bertujuan untuk membekali, memperluas, serta memperdalam

kemampuan teknis tertentu sesuai dengan bidang tugas kepolisian. Pendidikan ini berfungsi sebagai upaya peningkatan kompetensi anggota Polri agar memiliki keahlian spesifik sesuai kebutuhan organisasi.

Secara umum, Dikbangspes dilaksanakan bagi personel yang telah memiliki pengalaman tugas di lapangan dan dianggap perlu mendapatkan peningkatan pengetahuan serta keterampilan di bidang tertentu, misalnya fungsi reserse, intelijen, lalu lintas, Binmas, maupun fungsi teknis kepolisian lainnya. Dengan adanya pendidikan ini, diharapkan personel mampu menghadapi tantangan tugas yang semakin kompleks, termasuk perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan dinamika sosial masyarakat.

Dikbangspes juga menjadi sarana pembinaan karier, karena melalui jalur pendidikan ini anggota Polri diproyeksikan untuk menduduki jabatan tertentu yang membutuhkan keahlian khusus. Pendidikan ini dapat berbentuk pendidikan jangka pendek (kursus) maupun jangka menengah dan panjang, tergantung pada kebutuhan spesialisasi yang ingin dikembangkan.

Selain itu, Dikbangspes tidak hanya menekankan pada aspek keterampilan teknis, tetapi juga integritas moral, disiplin, serta kemampuan analisis yang mendalam. Dengan demikian, lulusan Dikbangspes diharapkan tidak hanya mumpuni dalam aspek teknis, tetapi juga memiliki sikap profesional, humanis, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

2.2.1. Pengertian

Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (Dikbangspes) adalah pendidikan pengembangan di lingkungan Polri yang berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis di bidang tertentu. Pendidikan ini diperuntukkan bagi anggota Polri yang telah memiliki dasar pengetahuan dan keterampilan kepolisian, namun memerlukan pendalaman keahlian pada suatu fungsi teknis agar mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif. Dikbangspes merupakan bentuk *capacity building* yang diselenggarakan secara berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dinamika tantangan keamanan.

2.2.2. Tujuan

Tujuan utama Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (Dikbangspes) adalah membekali personel Polri dengan keahlian khusus yang relevan dengan bidang tugasnya. Secara lebih rinci, terdapat empat aspek penting yang menjadi orientasi penyelenggaraan Dikbangspes, yaitu:

- a. **Peningkatan Kompetensi Teknis:** agar anggota memiliki keahlian spesifik sesuai bidang fungsi (misalnya lalu lintas, reserse, intelijen, Binmas). Dikbangspes berfungsi sebagai sarana peningkatan kemampuan teknis anggota Polri dalam bidang tertentu. Kompetensi teknis ini mencakup keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, seperti kemampuan melakukan penyidikan untuk fungsi reserse, manajemen lalu lintas untuk fungsi Lantas, atau analisis informasi strategis untuk fungsi intelijen. Melalui Dikbangspes, personel tidak

hanya memperoleh pengetahuan teoretis, tetapi juga pelatihan aplikatif sehingga mereka mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Dengan demikian, peningkatan kompetensi teknis menjadi fondasi untuk menjamin efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas kepolisian (Lemdiklat Polri, 2020).

- b. **Pengembangan Profesionalisme:** membentuk personel yang memiliki kualifikasi unggul dalam melaksanakan tugas sesuai standar operasional. Selain aspek teknis, Dikbangspes juga bertujuan untuk mengembangkan sikap profesionalisme anggota Polri. Profesionalisme dimaknai sebagai kemampuan menjalankan tugas dengan berlandaskan etika, disiplin, serta integritas moral. Personel yang mengikuti Dikbangspes diharapkan memiliki kualifikasi unggul, baik dari sisi keterampilan, tanggung jawab, maupun kesadaran hukum, sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan transparan. Dengan pengembangan profesionalisme, Polri dapat membangun kepercayaan publik sekaligus memperkuat citra institusi sebagai aparat penegak hukum yang berintegritas (Siahaan, 2021).
- c. **Pembinaan Karier:** mempersiapkan anggota untuk menempati jabatan tertentu yang membutuhkan spesialisasi. Dikbangspes juga berperan penting dalam proses pembinaan karier anggota Polri. Pendidikan ini dirancang untuk mempersiapkan personel agar dapat menduduki jabatan tertentu yang membutuhkan keahlian khusus. Sebagai contoh, anggota yang mengikuti Dikbangspes Reserse memiliki peluang untuk mengisi

jabatan penyidik atau investigator, sementara lulusan Dikbangspes Lantas dapat diproyeksikan dalam jabatan pengelola lalu lintas tingkat daerah. Dengan demikian, Dikbangspes berfungsi sebagai jalur pengembangan karier yang berkesinambungan, sehingga pembagian tugas dan penempatan jabatan dapat dilakukan berdasarkan kompetensi yang terukur (Perkap Nomor 14 Tahun 2015).

d. **Penyesuaian dengan Tantangan Global:** membekali anggota dengan keterampilan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, hukum, dan kejahatan transnasional. Perubahan sosial, perkembangan teknologi, dan meningkatnya kejahatan transnasional menuntut Polri untuk memiliki personel yang adaptif terhadap tantangan global. Oleh karena itu, Dikbangspes dirancang agar mampu membekali peserta dengan keterampilan baru yang relevan dengan perkembangan zaman, seperti penguasaan teknologi informasi, investigasi kejahatan siber, hingga kemampuan analisis terhadap isu-isu keamanan internasional. Dengan adanya penyesuaian terhadap tantangan global ini, lulusan Dikbangspes diharapkan tidak hanya mampu mengatasi permasalahan lokal, tetapi juga siap menghadapi ancaman lintas negara yang semakin kompleks (Lemdiklat Polri, 2020).

Keempat tujuan tersebut menunjukkan bahwa Dikbangspes memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia Polri yang kompeten, profesional, berorientasi pada pengembangan karier, serta adaptif terhadap perubahan lingkungan global. Dengan demikian, penyelenggaraan

Dikbangspes bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan teknis jangka pendek, tetapi juga investasi jangka panjang bagi keberlangsungan kualitas institusi kepolisian di Indonesia.

2.2.3. Jenis-Jenis Dikbangspes

Secara garis besar, Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (Dikbangspes) terbagi ke dalam beberapa jenis sesuai fungsi teknis kepolisian. Setiap jenis memiliki karakteristik dan fokus pembelajaran yang berbeda, disesuaikan dengan kebutuhan operasional dan strategi organisasi Polri.:

a. Dikbangspes Reserse Kriminal:

Dikbangspes Reserse Kriminal merupakan pendidikan yang dirancang untuk memperdalam keahlian penyidikan, forensik, dan penanganan tindak pidana tertentu. Peserta dididik agar mampu melaksanakan penyelidikan dan penyidikan secara profesional sesuai ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP) dan peraturan teknis kepolisian. Materi yang diberikan antara lain mencakup teknik interogasi, pengumpulan barang bukti, analisis forensik, hingga penyidikan tindak pidana khusus seperti narkoba, korupsi, atau perdagangan orang. Pendidikan ini penting agar anggota Polri memiliki kemampuan mendalam dalam membongkar kasus kriminal secara sistematis dan akuntabel (Lemdiklat Polri, 2020).

b. Dikbangspes Intelijen:

Jenis pendidikan ini menitikberatkan pada pengembangan kemampuan pengumpulan, analisis, dan pemanfaatan informasi intelijen guna mendukung operasi kepolisian. Peserta dibekali dengan keterampilan dalam mengidentifikasi potensi ancaman, melakukan penggalangan, serta menyusun laporan analisis intelijen yang berguna bagi pengambilan keputusan pimpinan. Dalam konteks keamanan nasional, Dikbangspes Intelijen juga berfungsi membekali personel dengan wawasan geopolitik, kontra-intelijen, serta strategi deteksi dini terhadap ancaman keamanan. Hal ini menjadikan lulusan Dikbangspes Intelijen sebagai garda terdepan dalam pencegahan gangguan kamtibmas (Siahaan, 2021).

c. Dikbangspes Lalu Lintas:

Dikbangspes Lalu Lintas ditujukan untuk membekali personel dengan keahlian di bidang manajemen lalu lintas, investigasi kecelakaan, serta pemanfaatan teknologi transportasi modern. Peserta dididik mengenai rekayasa lalu lintas, penegakan hukum lalu lintas, dan pemanfaatan sistem *Electronic Traffic Law Enforcement* (ETLE). Selain itu, peserta juga dibekali dengan kemampuan analisis kecelakaan untuk mengidentifikasi faktor penyebab dan merumuskan langkah pencegahan. Lulusan Dikbangspes ini diharapkan dapat mendukung terwujudnya keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas (Perkap Nomor 14 Tahun 2015).

d. Dikbangspes Binmas:

Pendidikan ini berfokus pada strategi pembinaan masyarakat, mediasi konflik sosial, dan pemberdayaan komunitas. Personel yang mengikuti Dikbangspes Binmas diarahkan untuk menjadi fasilitator antara kepolisian dengan masyarakat dalam membangun kemitraan yang harmonis. Materi pendidikan mencakup teknik komunikasi persuasif, manajemen konflik, serta penerapan konsep *community policing*. Lulusan Dikbangspes Binmas diharapkan mampu menjadi motor penggerak dalam upaya mencegah tindak kriminalitas melalui pendekatan preventif dan kolaboratif bersama masyarakat (Lemdiklat Polri, 2020).

e. Dikbangspes Brimob atau Sabhara:

Dikbangspes Brimob atau Sabhara diperuntukkan bagi personel yang menangani tugas-tugas kepolisian berintensitas tinggi. Pendidikan ini menekankan pada penguasaan taktik pengendalian massa, penanggulangan kerusuhan, serta operasi penanggulangan terorisme. Selain itu, peserta juga dilatih dalam kemampuan tempur terbatas, penggunaan senjata khusus, hingga penyelamatan sandera. Dengan bekal tersebut, lulusan Dikbangspes Brimob atau Sabhara diharapkan siap menghadapi berbagai ancaman keamanan yang bersifat eskalatif dan membutuhkan respon cepat (Siahaan, 2021).

f. Dikbangspes IT dan Cybercrime:

Jenis pendidikan ini sangat relevan dengan perkembangan kejahatan modern berbasis teknologi informasi. Peserta Dikbangspes IT dan Cybercrime dilatih dalam investigasi digital, *digital forensics*, pelacakan kejahatan di dunia maya, serta keamanan siber. Selain itu, pendidikan ini juga menekankan pada keterampilan dalam mengantisipasi serangan siber dan melacak aktivitas kriminal yang menggunakan teknologi *encrypted communication*. Lulusan Dikbangspes ini diharapkan mampu menjadi ujung tombak Polri dalam menghadapi tantangan kejahatan siber yang bersifat transnasional (Lemdiklat Polri, 2020).

Ragam Dikbangspes menunjukkan adanya spesialisasi yang komprehensif sesuai dengan fungsi teknis kepolisian. Setiap jenis pendidikan dirancang tidak hanya untuk membekali personel dengan keterampilan teknis, tetapi juga membangun sikap profesional, disiplin, dan adaptif terhadap dinamika lingkungan strategis. Dengan demikian, Dikbangspes menjadi instrumen penting dalam mencetak personel Polri yang mampu menjawab kebutuhan keamanan masyarakat, baik di tingkat lokal maupun global.

4. Kurikulum Dikbangspes

Kurikulum Dikbangspes dirancang secara khusus sesuai dengan bidang keahlian yang dituju. Meskipun tiap jenis memiliki kekhasan, secara umum kurikulumnya meliputi:

a. Materi Dasar

- 1) Penguatan nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya sebagai pedoman moral anggota Polri: Materi dasar Dikbangspes dimulai dengan peneguhan nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya yang menjadi pedoman moral dan etika profesi kepolisian. Tribrata berfungsi sebagai falsafah hidup anggota Polri, sedangkan Catur Prasetya merupakan janji pengabdian yang mengikat secara moral dalam pelaksanaan tugas. Penguatan nilai ini penting untuk menanamkan integritas, disiplin, dan orientasi pengabdian kepada masyarakat, bangsa, serta negara. Dengan penguasaan nilai-nilai ini, lulusan Dikbangspes diharapkan mampu menjalankan fungsi teknis tanpa mengabaikan prinsip etis dan tanggung jawab sosial (Perkap No. 14 Tahun 2015).
- 2) Etika profesi kepolisian dan hukum positif yang relevan: Materi berikutnya menekankan pada pemahaman mengenai etika profesi kepolisian dan penerapan hukum positif dalam konteks tugas. Peserta diberikan pengetahuan terkait kode etik profesi Polri, prinsip hak asasi manusia, serta aturan hukum pidana dan perdata yang berkaitan dengan fungsi teknis kepolisian. Tujuan pembelajaran ini adalah agar personel tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga mampu menegakkan hukum dengan cara yang adil, transparan, dan akuntabel. Pemahaman terhadap hukum positif juga memastikan

bahwa setiap tindakan kepolisian sejalan dengan prinsip negara hukum (Siahaan, 2021).

- 3) Wawasan kebangsaan serta perkembangan lingkungan strategis, baik nasional maupun internasional: Materi dasar juga mencakup pembelajaran mengenai wawasan kebangsaan dan pemahaman terhadap perkembangan lingkungan strategis. Wawasan kebangsaan diarahkan pada penguatan kesadaran akan ideologi Pancasila, nilai-nilai persatuan, serta komitmen menjaga keutuhan NKRI. Sementara itu, pemahaman lingkungan strategis mencakup isu-isu kontemporer di tingkat nasional maupun global, seperti perkembangan politik, sosial, ekonomi, hingga dinamika keamanan internasional. Dengan bekal wawasan ini, personel diharapkan mampu menempatkan tugas kepolisian dalam kerangka yang lebih luas, sekaligus adaptif menghadapi perubahan global (Lemdiklat Polri, 2020).

b. Materi Inti

- 1) Pendalaman teknis sesuai fungsi spesialisasi (misalnya: teknik penyidikan untuk reserse, analisis intelijen, rekayasa lalu lintas, mediasi sosial untuk Binmas, atau penanganan kejahatan siber): Materi inti merupakan aspek utama dari Dikbangspes karena berisi pendalaman teknis sesuai fungsi spesialisasi masing-masing peserta. Sebagai contoh, bagi peserta dari fungsi Reserse, materi mencakup teknik penyidikan, pengumpulan barang bukti, serta metode interogasi. Bagi peserta dari fungsi Intelijen, materi difokuskan pada

analisis informasi, penggalangan, dan kontra-intelijen. Peserta fungsi Lalu Lintas dibekali pengetahuan rekayasa lalu lintas dan investigasi kecelakaan, sementara peserta dari fungsi Binmas lebih diarahkan pada strategi mediasi sosial dan pemberdayaan komunitas. Bagi bidang kejahatan modern, materi diarahkan pada kemampuan investigasi siber dan forensik digital. Dengan pendekatan ini, peserta Dikbangspes dipastikan memperoleh keterampilan sesuai bidang kerjanya masing-masing (Lemdiklat Polri, 2020).

- 2) Penguasaan perangkat teknologi, metode investigasi, dan prosedur operasional standar (SOP): Selain pendalaman teknis, materi inti juga meliputi penguasaan perangkat teknologi, metode investigasi, serta pemahaman terhadap prosedur operasional standar (SOP). Hal ini penting karena perkembangan teknologi menuntut Polri untuk selalu beradaptasi, misalnya melalui penggunaan perangkat *electronic traffic law enforcement (ETLE)* pada fungsi lalu lintas, *digital forensic tools* untuk penyidikan siber, atau perangkat komunikasi terenkripsi dalam bidang intelijen. Penguasaan metode investigasi juga menjadi bekal penting agar personel dapat menyelesaikan kasus dengan pendekatan yang ilmiah, sistematis, dan sesuai ketentuan hukum. Sementara itu, pemahaman SOP menjamin setiap tindakan kepolisian dilakukan secara konsisten, profesional, dan dapat dipertanggungjawabkan (Siahaan, 2021).

c. Materi Penunjang

Materi penunjang dalam Dikbangspes berfungsi memperkaya bekal pengetahuan dan keterampilan peserta di luar aspek teknis, sehingga mereka memiliki kemampuan yang lebih komprehensif dalam melaksanakan tugas. Beberapa materi penunjang yang diajarkan antara lain:

- 1) Komunikasi efektif dan negosiasi: Peserta dilatih untuk memiliki keterampilan komunikasi yang persuasif, jelas, dan tepat sasaran. Kemampuan negosiasi juga ditekankan, khususnya dalam situasi konflik atau penanganan massa agar dapat menemukan solusi yang konstruktif tanpa menimbulkan eskalasi masalah. Keterampilan ini sangat penting, karena keberhasilan tugas kepolisian tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga kecakapan dalam menjalin komunikasi dengan masyarakat dan pihak-pihak terkait (Lemdiklat Polri, 2020).
- 2) Manajemen konflik serta keterampilan kepemimpinan: Materi ini bertujuan membekali peserta dengan pemahaman tentang dinamika konflik, baik konflik sosial, politik, maupun antarindividu. Peserta diajarkan strategi pencegahan, pengelolaan, dan resolusi konflik melalui pendekatan mediasi dan fasilitasi. Selain itu, aspek kepemimpinan juga dikembangkan, agar peserta mampu menjadi pengambil keputusan yang bijaksana, berwibawa, dan dapat

diandalkan ketika memimpin satuan tugas di lapangan (Siahaan, 2021).

- 3) Penguasaan teknologi informasi terkini untuk mendukung pelaksanaan tugas: Peserta juga mendapatkan pembekalan mengenai pemanfaatan teknologi informasi, misalnya dalam sistem pelaporan digital, penggunaan aplikasi pendukung patroli, atau pemetaan wilayah dengan teknologi berbasis GIS (*Geographic Information System*). Penguasaan teknologi ini mempercepat proses kerja dan meningkatkan akurasi data dalam mendukung tugas kepolisian (Perkap No. 14 Tahun 2015).

d. Praktik Lapangan

Selain teori, Dikbangspes menekankan pada keterampilan praktis melalui praktik lapangan. Tujuan dari praktik ini adalah memastikan bahwa ilmu dan keterampilan yang diperoleh dapat diimplementasikan langsung dalam kondisi nyata. Bentuk praktik lapangan meliputi:

- 1) Simulasi kasus sesuai bidang spesialisasi: Peserta menghadapi studi kasus yang dirancang menyerupai situasi nyata, misalnya penyelidikan kasus pidana, pengendalian massa, atau investigasi kecelakaan. Simulasi ini bertujuan melatih kemampuan analisis, pengambilan keputusan, dan keterampilan teknis sesuai spesialisasi peserta (Lemdiklat Polri, 2020).

- 2) Penugasan dalam bentuk latihan lapangan (*field exercise*) yang relevan dengan kondisi riil: Latihan ini dilakukan di lapangan terbuka dengan menghadirkan skenario yang mendekati kondisi riil. Contohnya, simulasi penanganan demonstrasi, operasi lalu lintas terpadu, hingga operasi penanggulangan kejahatan siber. Field exercise memberikan pengalaman langsung dalam menghadapi kompleksitas dinamika masyarakat, sekaligus menguji ketahanan fisik, mental, dan kerjasama tim (Siahaan, 2021).
- 3) Evaluasi kinerja melalui ujian tertulis, praktik, dan laporan tugas akhir: Beberapa peserta Dikbangspes ditempatkan dalam penugasan terbatas sesuai bidang spesialisasinya, seperti membantu penyidikan kasus tertentu atau mengelola lalu lintas pada event besar. Penugasan ini disertai dengan evaluasi kinerja secara menyeluruh, baik melalui ujian tertulis, praktik, maupun laporan tugas. Evaluasi ini penting untuk memastikan standar kompetensi lulusan benar-benar tercapai dan dapat dipertanggungjawabkan (Lemdiklat Polri, 2020).

Materi dasar dan materi inti dalam kurikulum Dikbangspes saling melengkapi. Materi dasar berfungsi memperkuat landasan etika, moral, hukum, serta wawasan kebangsaan. Sementara materi inti fokus pada pembekalan keterampilan teknis sesuai spesialisasi dan penguasaan teknologi. Kombinasi keduanya menjadikan Dikbangspes sebagai instrumen strategis dalam mencetak personel Polri yang tidak hanya ahli dalam bidang teknis, tetapi juga profesional, berintegritas, dan responsif terhadap

dinamika global. Materi penunjang dan praktik lapangan dalam kurikulum Dikbangspes melengkapi materi dasar dan materi inti yang sudah diberikan. Materi penunjang memperkaya soft skills, seperti komunikasi, negosiasi, kepemimpinan, serta penguasaan teknologi informasi. Sementara itu, praktik lapangan memberikan pengalaman nyata dalam menerapkan ilmu yang diperoleh. Dengan kombinasi ini, Dikbangspes tidak hanya menghasilkan personel yang terampil secara teknis, tetapi juga tangguh, profesional, dan siap menghadapi dinamika tugas kepolisian di lapangan.

Dengan struktur tersebut, Dikbangspes tidak hanya membekali peserta dengan pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan aplikatif yang langsung bisa digunakan di lapangan.

Setiap program Dikbangspes memiliki fokus sesuai kebutuhan spesialisasi Polri. Mulai dari menghadapi tantangan kejahatan modern (cybercrime), meningkatkan keselamatan berlalu lintas, mencegah gangguan keamanan, hingga membangun kemitraan masyarakat. Semua program ini menunjukkan bahwa Dikbangspes merupakan instrumen strategis untuk mencetak personel Polri yang profesional, adaptif, dan responsif terhadap dinamika keamanan nasional maupun global. Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (Dikbangspes) menjadi pilar penting dalam menciptakan anggota Polri yang profesional, berintegritas, dan siap menghadapi tantangan tugas yang terus berkembang. Melalui Dikbangspes, personel tidak hanya dibekali dengan keterampilan teknis, tetapi juga diperkuat dalam aspek etika, kepemimpinan, dan adaptasi teknologi. Dengan demikian,

lulusan Dikbangspes diharapkan mampu melaksanakan tugas kepolisian secara lebih efektif, humanis, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

TABEL 1
PROGRAM DIKBANGSPES

Program Dikbangspes	Fokus Pembelajaran	Durasi Pelatihan	Sasaran Peserta
Reserse Tindak Pidana Siber (Cybercrime)	Digital forensik, investigasi kejahatan online, penanggulangan konten ilegal	1–3 bulan (modul intensif)	Personel fungsi reserse kriminal dan laboratorium forensik
Lalu Lintas	Analisis kecelakaan, rekayasa lalu lintas, pemanfaatan ETLE	1–2 bulan	Anggota satuan lalu lintas (Satlantas)
Intelijen Keamanan	Pengumpulan, analisis, distribusi informasi strategis	2–3 bulan	Personel intelijen di tingkat Polres, Polda, hingga Mabes
Negosiator	Teknik komunikasi persuasif, penanganan konflik, strategi penyanderaan	1–2 bulan	Anggota Sabhara, Brimob, dan fungsi khusus penanganan krisis
Brimob Anti-Terror	Taktik anti-teror, CQB (<i>close quarter battle</i>), penyelamatan sandera, penjinakan bom	3–6 bulan (dengan simulasi)	Personel Korps Brimob Polri
Binmas Community Policing	Mediasi sosial, pemberdayaan komunitas, membangun kemitraan polisi-masyarakat	1–2 bulan	Anggota fungsi Binmas di Polsek/Polres

2.3. Komitmen Organisasi

2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek psikologis yang menunjukkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, melibatkan diri dalam aktivitas organisasi, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian darinya. Komitmen ini tidak sekadar loyalitas, tetapi mencerminkan kesediaan anggota organisasi untuk berkontribusi demi pencapaian tujuan bersama.

Secara konseptual, komitmen organisasi dapat dimaknai sebagai keadaan psikologis yang mengikat karyawan dengan organisasinya, sehingga memengaruhi keputusan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi adalah indikator penting dalam mengukur keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam membangun hubungan kerja yang stabil dan produktif (Robbins, S.P., & Judge, T.A.; 2019).

Komitmen organisasional mencerminkan kesadaran yang mendalam dari seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam lingkungan kerja, pentingnya komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi sangat krusial, karena komitmen tersebut dapat mendorong

peningkatan produktivitas. Sebaliknya, jika komitmen karyawan rendah, maka hasil kerjanya cenderung tidak optimal.

Menurut Steers dalam Yuwalliatin (dalam Busro, 2020:71), komitmen organisasi adalah bentuk identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas seorang karyawan terhadap organisasinya. Ketiga aspek ini tidak dapat dipalsukan atau dibuat-buat, tetapi dapat terlihat secara nyata dalam sikap dan kinerja seorang karyawan, terutama dalam hal keseriusan dan dedikasi terhadap pekerjaan.

Sementara itu, Schermerhorn (dalam Yusuf & Syarif, 2017) menjelaskan bahwa komitmen adalah sejauh mana individu menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Individu yang berkomitmen tinggi akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut.

2.3.2. Unsur-unsur Komitmen Organisasi

Beberapa ahli mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri atas unsur-unsur yang saling terkait, antara lain:

a. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Merupakan keterikatan emosional seseorang terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui perasaan bangga, senang, dan memiliki identitas diri yang selaras dengan organisasi. Anggota dengan komitmen afektif tinggi biasanya terlibat aktif dalam berbagai kegiatan karena merasa “menjadi bagian” dari organisasi. (Meyer, J.P., & Allen, N.J.: 1997)

b. Komitmen Keberlanjutan (Continuance Commitment)

Merujuk pada pertimbangan rasional individu terkait biaya dan keuntungan apabila meninggalkan organisasi. Komitmen ini lebih menekankan pada kesadaran akan konsekuensi finansial, karier, maupun sosial jika harus berhenti, sehingga individu memilih untuk bertahan (Sopiah.: 2018).

c. Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Didasarkan pada rasa kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi. Individu merasa bahwa bertahan adalah bentuk tanggung jawab etis karena telah menerima manfaat, pelatihan, maupun kesempatan dari organisasi. Hal ini menumbuhkan perasaan “harus loyal” terhadap organisasi. (Luthans, F.:2011).

2.3.3. Pentingnya Komitmen Organisasi

Keberadaan komitmen organisasi yang kuat akan memengaruhi kinerja, kepuasan kerja, serta retensi karyawan. Anggota yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku ekstra-rol seperti membantu rekan kerja, menjaga citra organisasi, dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, rendahnya komitmen berpotensi menimbulkan konflik, ketidakhadiran, bahkan tingginya tingkat turnover. (Mathis, R.L., & Jackson, J.H.:2011).

2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Faktor-

faktor ini berkaitan dengan kondisi psikologis individu, hubungan antar anggota, maupun kebijakan organisasi secara keseluruhan.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang membentuk komitmen organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, dukungan, dan komunikasi terbuka akan menumbuhkan rasa percaya serta keterikatan emosional anggota terhadap organisasi. Kepemimpinan yang partisipatif, adil, dan visioner terbukti meningkatkan loyalitas serta komitmen afektif karyawan. (Yukl, G.: 2013)

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama dalam organisasi. Budaya yang kondusif, transparan, serta menjunjung keadilan akan memperkuat rasa memiliki dan keterlibatan karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang kaku atau diskriminatif dapat melemahkan komitmen (Schein, E.H.:2010)

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan persepsi individu terhadap pekerjaan, termasuk gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan, serta peluang pengembangan karier. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi karena merasa kebutuhan dan aspirasinya terpenuhi oleh organisasi. (Robbins, S.P., & Judge, T.A.:2019)

4. Dukungan Organisasi

Persepsi karyawan bahwa organisasi memberikan dukungan, perhatian, dan penghargaan atas kontribusi mereka menjadi faktor penting pembentuk komitmen. Bentuk dukungan ini dapat berupa pelatihan, fasilitas kerja yang memadai, hingga pengakuan atas prestasi. Dukungan yang baik menumbuhkan loyalitas dan komitmen normatif. (Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. :1986).

1. Karakteristik Individu

Faktor personal seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, serta nilai-nilai pribadi turut memengaruhi tingkat komitmen. Umumnya, karyawan dengan masa kerja lebih lama menunjukkan komitmen keberlanjutan yang lebih tinggi karena sudah berinvestasi banyak dalam organisasi. (Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997).

2. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, juga menjadi faktor yang memengaruhi. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta adanya hubungan harmonis antar rekan kerja menciptakan suasana positif yang memperkuat keterikatan anggota terhadap organisasi. (Luthans, F. (2011).

Menurut Syaiful Sagala (2010) terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi efektivitas pendidikan pengembangan spesialisasi, antara lain:

a. Kebutuhan Organisasi

Organisasi memiliki peran penting dalam menentukan jenis keahlian atau spesialisasi yang perlu dikembangkan pada setiap individu, sesuai dengan arah strategis dan kebutuhan operasional.

b. Motivasi Individu

Dorongan internal individu, seperti keinginan untuk berkembang, mendapatkan promosi, atau meningkatkan profesionalisme, sangat memengaruhi keterlibatan dalam program pengembangan spesialisasi.

c. Ketersediaan Program Pendidikan dan Pelatihan

Akses terhadap pelatihan formal, program sertifikasi, dan pendidikan lanjutan menjadi salah satu faktor pendukung utama. Tanpa adanya fasilitas pelatihan yang memadai, pengembangan spesialisasi sulit dilakukan.

d. Dukungan Manajerial dan Institusional

Dukungan dari pimpinan, baik berupa kebijakan, anggaran, maupun waktu, menjadi faktor krusial dalam keberhasilan pendidikan spesialisasi.

e. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

f. Kemajuan IPTEK memaksa tenaga kerja untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan agar tetap relevan dan adaptif terhadap perubahan.

Indikator Pendidikan Pengembangan Spesialisasi

1) Partisipasi dalam Pelatihan Spesialis

Partisipasi aktif personil dalam berbagai program pelatihan atau pendidikan lanjutan menjadi indikator utama dalam mengukur komitmen terhadap pengembangan diri. Semakin banyak pelatihan yang diikuti, maka semakin besar pula kemungkinan peningkatan kemampuan.

2) Relevansi Pelatihan dengan Tugas Harian

Pelatihan yang relevan dengan tugas pokok akan mempermudah personil dalam menerapkan ilmu yang diperoleh. Indikator ini mengukur kesesuaian antara materi pelatihan dengan tantangan nyata di lapangan.

3) Penggunaan Pengetahuan Pelatihan dalam Tugas

Penerapan hasil pelatihan dalam tugas-tugas kepolisian sehari-hari menjadi salah satu indikator keberhasilan pelatihan. Pengetahuan yang diperoleh tidak hanya disimpan, tetapi benar-benar digunakan dalam pelaksanaan tugas.

4) Peningkatan Keterampilan Teknis

Pelatihan spesialis bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis tertentu, misalnya kemampuan dalam melakukan penyelidikan, teknik negosiasi, penguasaan alat bukti digital, atau keahlian dalam komunikasi taktis. Peningkatan ini harus dapat diukur secara obyektif.

5) Evaluasi Pasca-Pelatihan

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan memberikan manfaat nyata. Evaluasi dapat berupa tes, simulasi tugas, observasi langsung di lapangan, atau penilaian kinerja oleh atasan. Hasil evaluasi ini menjadi dasar untuk pelatihan lanjutan atau penyesuaian program ke depan.

2.3.5 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menentukan keterikatan, loyalitas, dan kesediaan anggota organisasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Menurut Suryosukmono & Widodo (2020), terdapat tiga indikator utama yang mencerminkan komitmen organisasi, yaitu:

1. **Komitmen Afektif**

Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional dan identifikasi karyawan terhadap organisasi. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi merasakan adanya kebanggaan dan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini membuat mereka lebih terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi, serta cenderung menunjukkan dedikasi melebihi standar kerja formal yang ditetapkan. (Suryosukmono, G., & Widodo, S.E.:2020)

2. **Komitmen Normatif**

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan moral dan tanggung jawab untuk tetap berada dalam organisasi. Individu dalam kategori ini

merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi, didorong oleh keyakinan bahwa keberlanjutan keterikatan pada organisasi adalah hal yang benar secara etis. Komitmen normatif ini sering terbentuk melalui internalisasi nilai-nilai, budaya kerja, dan ikatan sosial di lingkungan organisasi.

3. **Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)**

Komitmen berkelanjutan merujuk pada kesadaran individu terhadap konsekuensi yang timbul apabila mereka meninggalkan organisasi. Pertimbangan ini biasanya meliputi kehilangan pendapatan tetap, status sosial, jaminan kerja, maupun kesempatan karier. Oleh karena itu, anggota dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan lebih memilih bertahan karena alasan rasional terkait biaya dan risiko keluar dari organisasi.

2.4. Kinerja Personil

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia dan studi organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menggambarkan sejauh mana seseorang atau kelompok dapat melaksanakan tugas, kewajiban, serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara umum, kinerja dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Pranata (2020), kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, untuk mencapai tujuan organisasi, serta dilaksanakan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma etika.¹ Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya terkait dengan output semata, tetapi juga proses yang dijalankan harus memenuhi standar moral, hukum, dan etika yang berlaku.

Selanjutnya, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Definisi ini memberikan penekanan pada aspek hasil kerja yang dapat diukur baik dari sisi mutu maupun jumlah.

Sedarmayanti (2018) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, kinerja juga terkait dengan adanya tolok ukur atau standar objektif yang digunakan sebagai pembanding.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja personel mencakup beberapa dimensi penting, yaitu:

1. **Kuantitas:** jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

2. **Kualitas:** mutu hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan standar organisasi.
3. **Ketepatan Waktu:** sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan sesuai jadwal.
4. **Kesesuaian dengan Norma dan Etika:** proses pencapaian kinerja dilakukan dengan cara yang sah, adil, dan tidak bertentangan dengan nilai organisasi maupun aturan hukum.

Dengan demikian, kinerja bukan hanya soal hasil akhir, melainkan juga proses yang ditempuh untuk mencapainya. Personel yang memiliki kinerja baik adalah mereka yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mutu tinggi, dalam jumlah sesuai target, tepat waktu, serta dilakukan dengan penuh tanggung jawab sesuai norma yang berlaku.

2.4.2. Perbedaan Kinerja Individu dan Kinerja Organisasi

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Keduanya memiliki keterkaitan yang erat, namun berbeda dalam fokus, indikator, dan ruang lingkungannya.

1. Kinerja Individu

Kinerja individu merujuk pada capaian kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja individu adalah hasil kerja baik dari segi

kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kemampuan, keterampilan, dan komitmen, serta faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Oleh karena itu, pengukuran kinerja individu seringkali menggunakan indikator seperti:

- a. **Kuantitas hasil kerja** (jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu).
- b. **Kualitas hasil kerja** (tingkat ketelitian, keakuratan, dan mutu).
- c. **Ketepatan waktu** (sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target waktu).
- d. **Inisiatif dan tanggung jawab** dalam menjalankan tugas.

Individu yang memiliki kinerja tinggi biasanya berkontribusi besar terhadap pencapaian target unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan.

2. Kinerja Organisasi

Berbeda dengan kinerja individu, kinerja organisasi lebih luas cakupannya. Menurut Sedarmayanti (2018), kinerja organisasi adalah akumulasi dari hasil kerja seluruh individu dan unit kerja yang ada dalam organisasi, yang kemudian dibandingkan dengan tujuan, visi, misi, serta sasaran strategis organisasi.

Kinerja organisasi sering diukur melalui indikator makro, seperti:

- a. **Efektivitas** (tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan).
- b. **Efisiensi** (pemanfaatan sumber daya secara optimal dengan hasil maksimal).
- c. **Produktivitas** (perbandingan output dengan input yang digunakan).
- d. **Kualitas layanan publik** atau kepuasan pemangku kepentingan.
- e. **Daya adaptasi** terhadap perubahan lingkungan eksternal, termasuk globalisasi dan perkembangan teknologi.

Dengan demikian, kinerja organisasi tidak hanya menilai hasil kerja individu, tetapi juga menekankan bagaimana organisasi secara keseluruhan berfungsi sebagai sistem yang terintegrasi.

2.4.3. Hubungan Kinerja Individu dan Kinerja Organisasi

Secara konseptual, kinerja individu merupakan fondasi dari kinerja organisasi. Organisasi dengan kinerja tinggi pasti ditopang oleh individu-individu yang memiliki kinerja baik, walaupun faktor struktural seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem manajemen juga memiliki pengaruh signifikan.

Mathis & Jackson (2016) menegaskan bahwa kinerja organisasi adalah hasil kumulatif dari kinerja setiap karyawan, namun keberhasilan organisasi juga bergantung pada sejauh mana manajemen mampu mengintegrasikan kontribusi individu menjadi sinergi yang berkelanjutan. Dengan kata lain, kinerja organisasi tidak bisa hanya diukur dari prestasi

perorangan, melainkan dari keselarasan kerja antar individu, unit, dan sistem manajerial.

2.4.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Personel

Kinerja personel dalam suatu organisasi tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Pemahaman mengenai faktor-faktor ini penting agar organisasi dapat merumuskan strategi peningkatan kinerja yang efektif dan berkesinambungan.

1. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja individu. Menurut Robbins & Judge (2019), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik karena merasa pekerjaannya bermakna dan sesuai dengan kebutuhan pribadi.

2. Disiplin Kerja

Disiplin mencerminkan kepatuhan seseorang terhadap aturan dan prosedur organisasi. Rivai (2018) menegaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati norma serta peraturan yang berlaku di lingkungan organisasi. Disiplin yang tinggi akan mendorong efisiensi, ketertiban, serta mengurangi tingkat pelanggaran yang dapat menurunkan kinerja.

3. Kemampuan dan Kompetensi

Kemampuan dan kompetensi teknis maupun nonteknis sangat menentukan kualitas kinerja. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity). Artinya, tanpa kemampuan yang memadai, individu tidak akan mampu melaksanakan tugas sesuai standar organisasi.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas, seperti fasilitas kerja, hubungan antar rekan kerja, hingga iklim organisasi.

5. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atasan sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan. Menurut Yukl (2019), kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan serta bagaimana melakukannya secara efektif. Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi, memberikan arahan, serta menciptakan iklim kerja yang positif.

6. Sistem Penghargaan dan Penilaian Kinerja

Kinerja juga dipengaruhi oleh adanya sistem penghargaan (reward) yang adil. Mathis & Jackson (2016) menyatakan bahwa kompensasi,

insentif, dan sistem penilaian kinerja yang jelas dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik. Sebaliknya, sistem penghargaan yang tidak transparan justru dapat menurunkan semangat kerja.

2.4.5. Indikator Kinerja Personel

Kinerja personel dapat diukur melalui berbagai indikator yang merefleksikan sejauh mana individu atau kelompok mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Indikator ini mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif. Menurut Mangkunegara (2017), Sedarmayanti (2018), dan Pranata (2020), indikator kinerja personel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu pada tingkat ketelitian, kerapihan, keterampilan, dan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Personel dengan kinerja baik mampu menghasilkan output yang tidak hanya selesai, tetapi juga bermutu tinggi. Kualitas kerja berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan yang dicapai personel dalam melaksanakan tugas. Indikator ini menilai aspek ketelitian, kerapihan, keterampilan, serta kesesuaian hasil kerja dengan standar organisasi. Personel yang memiliki kualitas kerja tinggi tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga menghasilkan output yang memenuhi bahkan melampaui ekspektasi. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa kualitas kerja merupakan salah satu tolok ukur utama

dalam menilai efektivitas kinerja karyawan.¹ Dengan demikian, kualitas kerja menunjukkan bagaimana seorang personel menjalankan perannya secara profesional dengan menjunjung tinggi standar organisasi.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu. Hal ini mencerminkan kemampuan personel dalam mengelola waktu, sumber daya, serta ketepatan dalam memenuhi target kerja yang ditentukan. Kuantitas kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Indikator ini menunjukkan kemampuan personel dalam mengelola waktu, tenaga, serta sumber daya yang tersedia untuk mencapai target kerja. Menurut Sedarmayanti (2018), kuantitas kerja sangat penting untuk menilai produktivitas individu, terutama pada organisasi yang menuntut hasil nyata dalam bentuk jumlah atau volume kerja. Personel yang mampu menyelesaikan target secara konsisten menunjukkan tingkat efektivitas kerja yang tinggi.

3. Ketepatan Waktu

Indikator ini menilai sejauh mana personel mampu menyelesaikan tugas tepat sesuai jadwal. Ketepatan waktu menjadi aspek penting dalam organisasi modern yang menuntut efektivitas dan efisiensi kerja. Ketepatan waktu merupakan indikator penting dalam organisasi modern yang menekankan efektivitas dan efisiensi. Hal ini mencerminkan sejauh mana tugas dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Pranata (2020) menyebutkan bahwa ketepatan waktu berhubungan erat dengan disiplin kerja dan manajemen waktu. Personel yang memiliki kinerja baik akan mampu memprioritaskan pekerjaan, menghindari keterlambatan, dan memastikan penyelesaian tugas sesuai target yang telah ditetapkan organisasi.

4. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas menunjukkan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditentukan, sementara efisiensi menekankan penggunaan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil maksimal. Personel dengan kinerja baik ditandai dengan kemampuan menghasilkan output yang tepat sasaran dengan meminimalkan pemborosan. Efektivitas menggambarkan sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan sasaran yang ditetapkan. Sementara itu, efisiensi berhubungan dengan penggunaan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan output maksimal. Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa personel dengan kinerja tinggi tidak hanya bekerja keras, tetapi juga bekerja cerdas, yaitu menghasilkan hasil kerja yang tepat sasaran dengan meminimalkan pemborosan waktu, biaya, dan tenaga. Dengan kata lain, kinerja yang baik harus memenuhi prinsip “doing the right things” (efektivitas) dan “doing things right” (efisiensi).

5. Inisiatif dan Tanggung Jawab

Inisiatif menggambarkan kemampuan personel untuk bertindak proaktif, mengemukakan gagasan baru, serta menyelesaikan masalah tanpa harus selalu menunggu instruksi atasan. Sementara itu, tanggung jawab

mencerminkan keseriusan individu dalam menjalankan kewenangan serta mempertanggungjawabkan hasil kerja. Inisiatif menunjukkan kemampuan personel untuk bertindak proaktif, menawarkan solusi, dan berinovasi dalam penyelesaian masalah tanpa harus selalu menunggu instruksi atasan. Hal ini menjadi indikator penting dalam menilai kreativitas dan kontribusi aktif karyawan. Sementara itu, tanggung jawab mencerminkan kesadaran individu untuk melaksanakan kewajiban sesuai dengan wewenang yang diberikan, serta kesediaan untuk mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. Menurut Mangkunegara (2017), inisiatif dan tanggung jawab merupakan bentuk kedewasaan profesional yang mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.4.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personil

Kinerja personel dalam suatu organisasi tidak terlepas dari berbagai faktor yang saling berinteraksi. Faktor-faktor ini dapat bersifat internal maupun eksternal, yang bersama-sama membentuk perilaku kerja serta memengaruhi capaian individu. Menurut Robbins & Judge (2019), Rivai (2018), Mangkunegara (2017), dan Sedarmayanti (2018), beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja personel antara lain:

1. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Karyawan dengan motivasi tinggi akan berusaha keras mencapai target kerja karena merasa pekerjaannya bermakna dan memberikan kepuasan pribadi.

Robbins & Judge (2019) menegaskan bahwa motivasi berperan penting dalam menggerakkan potensi individu sehingga dapat berkontribusi optimal pada organisasi. Dengan kata lain, motivasi menjadi faktor penggerak utama yang mendorong seseorang untuk memberikan usaha terbaik dalam pekerjaannya.

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, standar kerja, dan norma organisasi. Rivai (2018) menyebut disiplin sebagai bentuk kesadaran dan kerelaan individu dalam menaati aturan yang berlaku. Disiplin yang tinggi mencerminkan konsistensi dan tanggung jawab, sehingga sangat berpengaruh terhadap ketepatan waktu, keteraturan, dan kualitas kerja personel. Disiplin yang terjaga juga akan menciptakan keteraturan dalam organisasi, meminimalisir kesalahan, dan mendukung pencapaian target kerja.

2. Kemampuan dan Kompetensi

Kemampuan (ability) dan kompetensi (competence) menentukan sejauh mana individu mampu melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan ($\text{ability} \times \text{motivation} \times \text{opportunity}$). Hal ini menegaskan bahwa tanpa kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, hasil kerja yang dicapai akan sulit optimal, meskipun motivasi tinggi dimiliki oleh personel. Kompetensi meliputi

pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang relevan dengan tanggung jawab masing-masing individu.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun nonfisik, berperan penting dalam mendukung produktivitas personel. Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi sarana, prasarana, hubungan antar rekan kerja, serta iklim organisasi. Lingkungan yang nyaman, aman, dan harmonis akan meningkatkan semangat kerja, sementara kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan menimbulkan stres. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan fasilitas memadai serta menciptakan iklim kerja yang sehat.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Yukl (2019) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan komitmen, memberikan arahan, serta menciptakan iklim kerja positif. Kepemimpinan yang demokratis, komunikatif, dan suportif akan meningkatkan loyalitas serta kinerja karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter atau abai terhadap bawahan dapat menurunkan motivasi, kepercayaan, dan produktivitas kerja.

5. Sistem Penghargaan dan Penilaian Kinerja

Kinerja juga dipengaruhi oleh sistem penghargaan (reward system) yang diterapkan organisasi. Mathis & Jackson (2016) menegaskan bahwa kompensasi, insentif, dan penghargaan yang adil serta transparan akan meningkatkan motivasi karyawan untuk berprestasi. Penghargaan tidak hanya bersifat material, tetapi juga pengakuan dan promosi yang sesuai dengan kinerja. Sebaliknya, sistem penghargaan yang tidak adil akan menimbulkan rasa ketidakpuasan, menurunkan semangat kerja, bahkan mendorong terjadinya turnover.

6. Pelatihan dan Pengembangan

Selain faktor-faktor di atas, pelatihan dan pengembangan (training and development) juga berperan penting dalam peningkatan kinerja. Menurut Gomes (2017), program pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis personel. Hal ini memungkinkan individu untuk selalu relevan dengan perkembangan teknologi, metode kerja, maupun tantangan organisasi. Pengembangan berkelanjutan juga memastikan kinerja organisasi dapat terus bersaing dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja.

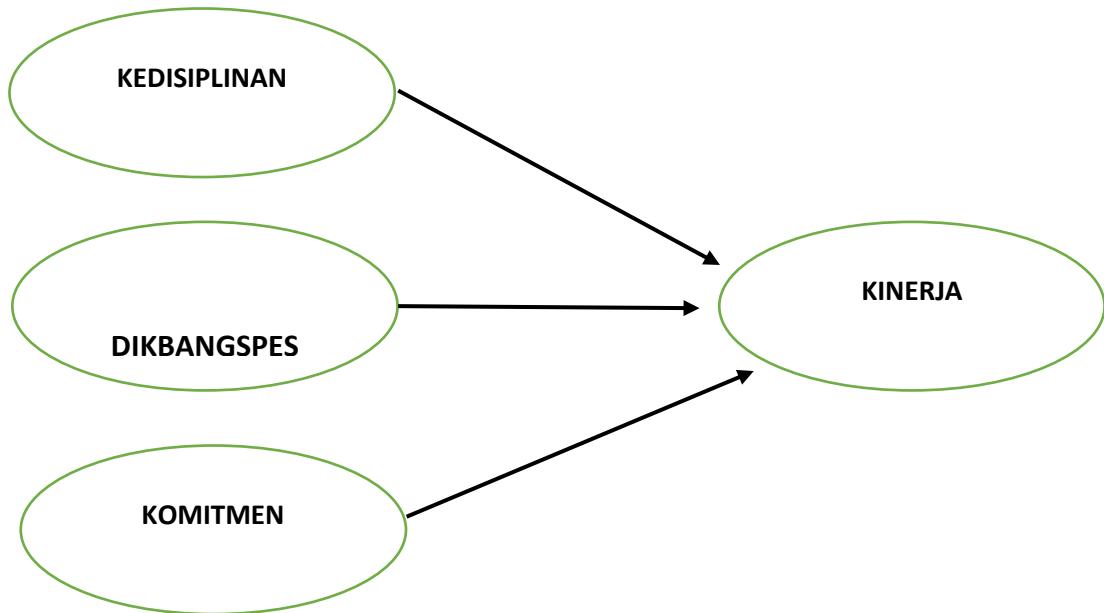
2.5 Penelitian terdahulu

No.	Judul Penelitian	Peneliti (Tahun)	Variabel & Hasil Penelitian
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kepolisian Resort (Polres) Palu	Muh. Rizki & Anshar Daud (2020)	V. Independen: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi. V. Dependen: Kinerja Pegawai. Hasil: Disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja anggota Polri.
2	Pengaruh Pelatihan dan Komitmen terhadap Kinerja Anggota Polri (Studi pada SPN Polda Jatim)	Septyanto P. & Kustoro (2019)	V. Independen: Pelatihan, Komitmen. V. Dependen: Kinerja. Hasil: Pelatihan (sejenis Dikbangsus/Dikbangspes) dan komitmen terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja anggota.
3	Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Bandung	A. R. Fauzi & D. S. Priyarsi (2021)	V. Independen: Kompetensi (hasil Dikbangspes), Disiplin, Motivasi. V. Dependen: Kinerja. Hasil: Kompetensi, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.
4	The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment, and Work	S. A. P. Sitorus & D. S. P. Sembiring (2020)	V. Independen: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi. V. Dependen: Kinerja

No.	Judul Penelitian	Peneliti (Tahun)	Variabel & Hasil Penelitian
	Motivation on Employee Performance		Karyawan. Hasil: Disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	I. G. A. A. P. Suryatini & I. G. A. M. Asri (2019)	V. Independen: Diklat, Disiplin Kerja. V. Dependen: Kinerja. Hasil: Diklat dan disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.
6	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Polri dengan Disiplin sebagai Variabel Intervening	R. A. Sari & M. R. P. Negara (2022)	V. Independen: Komitmen, Kepemimpinan. V. Intervening: Disiplin. V. Dependen: Kinerja. Hasil: Komitmen berpengaruh terhadap kinerja baik langsung maupun tidak langsung melalui disiplin.
7	Dampak Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) terhadap Kinerja dan Komitmen Aparatur Sipil Negara	D. K. Sari & E. F. Cahyadi (2021)	V. Independen: Diklat. V. Dependen: Kinerja, Komitmen. Hasil: Pendidikan dan pelatihan terbukti meningkatkan baik kinerja maupun komitmen anggota.

No.	Judul Penelitian	Peneliti (Tahun)	Variabel & Hasil Penelitian
8	Pengaruh Karakteristik Individu (Pendidikan, Pelatihan) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Polri	Hendra & Syamsir (2018)	V. Independen: Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan Kerja. V. Dependen: Kinerja. Hasil: Faktor pendidikan dan pelatihan merupakan prediktor signifikan bagi kinerja anggota Polri.
9	Work Discipline and Organizational Commitment: The Key to Improve Employee Performance	M. A. R. Taufik & N. A. S. P. (2019)	V. Independen: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi. V. Dependen: Kinerja Karyawan. Hasil: Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin, komitmen, dan kinerja.
10	Evaluasi Dampak Dikbangspes Terhadap Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Anggota Reskrim Polrestabes Semarang	B. Prasetyo & A. Wijayanto (2021)	V. Independen: Dikbangspes. V. Dependen: Kompetensi, Kinerja. Hasil: Dikbangspes terbukti secara signifikan meningkatkan kompetensi anggota yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja operasional.

2.6 Kerangka Pikir



Gambar 2.1

2.7 Hipotesis Penelitian

1. Diduga kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sorong?
2. Diduga pendidikan pengembangan spesialisasi (Dikbangspes) berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sorong?
3. Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sorong?
4. Diduga Kedisiplinan, Dikbangspes, dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sorong

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kuantitatif** dengan metode **explanatory research**. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel independen, yaitu **kedisiplinan, pendidikan pengembangan spesialisasi (Dikbangspes), dan komitmen organisasi**, terhadap variabel dependen, yaitu **kinerja personel Polres Sorong**.

Metode explanatory research digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori dan kerangka konseptual yang ada, sehingga penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menganalisis pengaruh antar variabel.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah **survey research**, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada personel di Polres Sorong sebagai responden penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik inferensial (misalnya regresi linier berganda) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja personel.

3.2 Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah **personel Polri yang bertugas di Polres Sorong, Papua Barat Daya**. Pemilihan Polres Sorong sebagai lokasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan, antara lain:

1. **Relevansi penelitian:** Polres Sorong merupakan salah satu institusi kepolisian yang memiliki kompleksitas tugas dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayahnya, sehingga kinerja personel sangat dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan, pendidikan pengembangan spesialisasi, dan komitmen organisasi.
2. **Ketersediaan data:** Polres Sorong memiliki jumlah personel yang memadai untuk dijadikan populasi penelitian, sehingga memungkinkan dilakukannya penelitian dengan pendekatan kuantitatif.
3. **Urgensi penelitian:** Peningkatan kinerja personel di Polres Sorong sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan keamanan, perkembangan kejahatan, serta tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks.

Dengan demikian, penelitian ini difokuskan pada **pengaruh kedisiplinan, Dikbangspes, dan komitmen organisasi terhadap kinerja personel Polres Sorong** sebagai upaya memberikan kontribusi akademik maupun praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia kepolisian.

3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polri yang bertugas di Polres Sorong, Papua Barat Daya. Populasi dipilih karena relevan dengan variabel yang diteliti, yakni kedisiplinan, pendidikan pengembangan spesialisasi (Dikbangspes), dan komitmen organisasi terhadap kinerja personel. Jumlah total populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 496 orang (data SIPK).

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan responden penelitian. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan mempertimbangkan keterwakilan populasi, ketersediaan waktu, dan kemudahan akses. Apabila jumlah populasi cukup besar, maka jumlah sampel dapat ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan.

Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 496 orang, sama dengan jumlah populasi yang ada.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah **probability sampling** dengan pendekatan **simple random sampling** atau **total sampling** (d disesuaikan dengan jumlah personel 496 orang). Hal ini dilakukan agar seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih

menjadi sampel penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat mewakili populasi secara objektif.

$$n = N / (1 + N(e)^2)$$

$$N = 496 \text{ (total populasi)}$$

$$e = 5\% (0.05) \text{ - margin of error}$$

$$n = 496 / (1 + 496(0.05)^2)$$

$$n = 496 / (1 + 496 \times 0.0025)$$

$$n = 496 / (1 + 1.24)$$

$$n = 496 / 2.24$$

$$n = 221.43 \approx 222 \text{ orang}$$

Jadi dengan populasi 496, sampel minimal yang dibutuhkan adalah 222 orang untuk margin error 5%.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, meliputi:

- a. Kedisiplinan (indikator kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab).

- b. Dikbangspes (indikator relevansi pendidikan, peningkatan keterampilan, dan pemanfaatan dalam tugas).
 - c. Komitmen organisasi (indikator afektif, normatif, dan berkelanjutan).
 - d. Kinerja personel (indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab).
- Setiap butir pertanyaan menggunakan skala Likert untuk memudahkan pengukuran sikap dan persepsi responden.

2. Studi dokumentasi

Data sekunder dikumpulkan dari laporan internal Polres Sorong, dokumen kedinasan, arsip pelatihan Dikbangspes, serta regulasi terkait kedisiplinan dan evaluasi kinerja.

3. Observasi

Peneliti juga melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas personel Polres Sorong, seperti kedisiplinan dalam apel, pelaksanaan tugas lapangan, serta interaksi dengan masyarakat. Observasi ini bertujuan memperkuat data primer dari kuesioner.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah **skala Likert** dengan lima tingkat penilaian. Skala ini dipilih karena mampu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian.

Kategori skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

1	=	Sangat Tidak Setuju	STS
2	=	Tidak Setuju	TS
3	=	Setuju	S
4	=	Sangat Setuju	SS

Skala ini digunakan pada semua variabel penelitian, yaitu kedisiplinan, Dikbangspes, komitmen organisasi, dan kinerja personel. Dengan demikian, data yang terkumpul bersifat kuantitatif dan dapat dianalisis menggunakan metode statistik inferensial.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan batasan yang jelas mengenai variabel-variabel yang diteliti sehingga dapat diukur secara empiris. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. **Kedisiplinan (X_1)**

Hasibuan (2019), kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator:

- 1) Kehadiran dan ketepatan waktu.
- 2) Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur.
- 3) Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

2. **Dikbangspes (Pendidikan Pengembangan Spesialisasi) (X_2)**

Lemdiklat Polri (2020) Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (Dikbangspes) adalah pendidikan pengembangan di lingkungan Polri yang berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis di bidang tertentu.

Indikator:

- 1) Relevansi materi Dikbangspes dengan tugas.
- 2) Peningkatan keterampilan teknis.
- 3) Pemanfaatan hasil Dikbangspes dalam pelaksanaan tugas.

3. **Komitmen Organisasi (X₃)**

Robbins (2019). Komitmen organisasi adalah indikator penting dalam mengukur keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam membangun hubungan kerja yang stabil dan produktif.

Indikator:

- 1) Komitmen afektif (emosional dan identifikasi terhadap organisasi).
- 2) Komitmen normatif (perasaan kewajiban dan tanggung jawab).
- 3) Komitmen berkelanjutan (pertimbangan biaya dan risiko keluar dari organisasi).

4. **Kinerja Personel (Y)**

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator:

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Efektivitas dan efisiensi.
- 5) Inisiatif dan tanggung jawab.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner perlu diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Uji instrumen dilakukan melalui:

1. Uji Validitas

- a) Menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment.
- b) Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi (r -hitung) $>$ r -tabel pada taraf signifikansi 0,05.

2. Uji Reliabilitas

- a) Menggunakan metode Cronbach's Alpha.
- b) Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$, yang menunjukkan konsistensi jawaban responden.

3.8 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan bagian penting setelah mengumpulkan data dari responden. Peneliti menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban terhadap variabel penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi yang normal. Rumus yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi $< 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolineritas dalam penelitian ini dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan, Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai Tolerance (TOL) $> 0,1$, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolineritas. (Ghozali 2018)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali 2018).

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser adalah:

- 1) Apabila $\text{sig. 2-tailed} < \alpha = 0.05$, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila $\text{sig. 2-tailed} > \alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linier Berganda Sangat Tinggi Sangat Baik Cukup Tinggi Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah kedisiplinan, Dikbangspes, dan komitmen organisasi dan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Digunakan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan (X_1), Dikbangspes (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja personel (Y).

b. Persamaan model regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Ket:

Y = Kinerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Kedisiplinan

X_2 = Dikbangspes

X_3 = Komitmen Organisasi

e = Margin Error

4. Uji Hipotesis

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau

dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). (Ghozali 2018)

Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali 2018):

- 1) Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji F (Uji secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali 2018) Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel anova,

tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali 2018) :

- 1) Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
Artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
- 2) Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
Artinya, semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

d. **Uji Koefisien Determinasi (R^2):** Untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variasi variabel dependen.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh kemampuan komunikasi dan teknologi informasi terhadap kinerja Aparat Polres Kabupaten Sorong. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 222 responden, dimana responden merupakan Aparat Polres Kabupaten Sorong. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, tingkat kedisiplinan, lama bekerja terhadap masing-masing responden. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut :

4.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam **Tabel 4.1.1** dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	LAKI-LAKI	197	88,7 %
	PEREMPUAN	25	11,3 %
	Total	222	100,0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan tabel 4.1.1 dapat dilihat bahwa responden Pegawai yaitu Pegawai laki-laki sebanyak 197 orang atau sekitar 88,7% dan perempuan sebanyak 25 orang atau sekitar 11,3%.

4.1.2 Berdasarkan Usia

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan usia disajikan dalam **Tabel 4.1.2** dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

USIA			
		Frequency	Percent
Valid	20-30	77	34,7 %
	31-40	77	34,7 %
	41-50	61	27,5 %
	51>	7	3,2 %
	Total	222	100 %

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan **Tabel 4.1.2** dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia yaitu 20-30 Tahun dengan jumlah 77 responden atau sekitar 34,7%, 31-40 tahun dengan jumlah 77 responden atau sekitar 34,7%, 41-50 tahun dengan jumlah 61 responden atau sekitar 27,5% dan umur 51 Tahun keatas sebanyak 7 responden atau 3,2%.

4.1.3 Berdasarkan Tingkat Kedisiplinan

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan kedisiplinan terakhir disajikan dalam **Tabel 4.1.3** dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

KEDISIPLINAN			
		Frequency	Percent
Valid	SMA	179	80,6 %
	DIPLOMA	2	0,9 %
	S1	36	16,2 %
	S2	5	2,3 %
	Total	222	100 %

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan **Tabel 4.1.3** dapat dilihat bahwa responden berdasarkan kedisiplinan dibagi menjadi beberapa kelompok. Tingkat kedisiplinan yang paling dominan adalah SMA dengan jumlah 179 responden dengan presentase 80,6%, tingkat pendidikan Diploma berjumlah 2 responden dengan persentase 0,9%, tingkat kedisiplinan S1 sebanyak 36 responden atau 16,2% dan Pasca Sarjana 5 responden dengan persentase 2,3%.

4.1.4 Lama Bekerja

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan lama menjadi Pegawai terakhir disajikan dalam **Tabel 4.1.4** dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

LAMA_BEKERJA			
		Frequency	Percent
Valid	1-7 Tahun	66	29,7 %
	8-14 Tahun	24	10,8 %
	15> Tahun	132	59,5 %
	Total	222	100 %

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan **Tabel 4.1.4** dapat dilihat bahwa responden berdasarkan lama jadi anggota polri yaitu 1-7 tahun kebawah dengan jumlah 66 responden atau sekitar 29,7%, 8-14 tahun dengan jumlah 24 responden atau sekitar 10,8% dan 15 tahun keatas dengan jumlah 132 responden atau sekitar 59,5%.

4.2 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment.

Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.138. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

4.2.1 Variabel Kedisiplinan

Kedisiplinan	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,819	0,138	Valid
P2	0,925	0,138	Valid
P3	0,920	0,138	Valid
P4	0,927	0,138	Valid
P5	0,937	0,138	Valid
P6	0,926	0,138	Valid
P7	0,920	0,138	Valid
P8	0,939	0,138	Valid
P9	0,951	0,138	Valid
P10	0,893	0,138	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

4.2.2 Variabel Dikbangspes

Dikbangspes	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,828	0,138	Valid
P2	0,840	0,138	Valid
P3	0,859	0,138	Valid
P4	0,808	0,138	Valid
P5	0,832	0,138	Valid
P6	0,835	0,138	Valid
P7	0,857	0,138	Valid
P8	0,863	0,138	Valid
P9	0,850	0,138	Valid
P10	0,837	0,138	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan 0,SPSS 2026

4.2.3 Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,795	0,138	Valid
P2	0,772	0,138	Valid
P3	0,775	0,138	Valid
P4	0,815	0,138	Valid
P5	0,830	0,138	Valid
P6	0,760	0,138	Valid
P7	0,559	0,138	Valid

P8	0,816	0,138	Valid
P9	0,826	0,138	Valid
P10	0,755	0,138	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan 0,SPSS 2026

4.2.4 Variabel Kinerja Aparat

Kinerja Aparat	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,932	0,138	Valid
P2	0,917	0,138	Valid
P3	0,927	0,138	Valid
P4	0,932	0,138	Valid
P5	0,936	0,138	Valid
P6	0,873	0,138	Valid
P7	0,937	0,138	Valid
P8	0,918	0,138	Valid
P9	0,918	0,138	Valid
P10	0,928	0,138	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari pengolahan data diatas tentang pengujian validitas butir pernyataan dalam penelitian ini dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Semua butir item pernyataan yang diuji lebih besar dari r-

kritis 0.138. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid

4.3 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.6. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

4.3.1 Variabel Kedisiplina

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,979	10

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

4.3.2 Variabel Dikbangspes

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,986	10

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

4.3.3 Variabel Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,963	10

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

4.3.4 Variabel Kinerja Aparat

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,980	10

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari Pengujian reliabilitas diatas dengan menggunakan metode alpha cronbach. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6

4.4 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,064	,669		3,084	,002
	X1	,837	,037	,860	22,597	,000
	X2	,082	,033	,091	2,501	,013
	X3	,023	,027	,028	,867	,387

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

$$Y = 2,064 + 0,837X_1 + 0,082X_2 + 0,023X_3 + e$$

Dimana:

- X₁ = variabel independent (Kedisiplinan)
- X₂ = variabel independent (Dikbangspes)
- X₃ = variabel independent (Komitmen Organisasi)
- Y = variabel dependent (Kinerja Aparat)
- a = konstanta
- b = koefisien regresi
- e = standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta $a=2,064$ menunjukkan bahwa jika Kedisiplinan, dikbangspes dan komitmen organisasi konstan atau $X = 0$, maka Kinerja aparat sebesar 2,064 nilai koefisien regresi $b_1 = 0,837$, $b_2 = 0,082$ dan $b_3 = 0,023$ menunjukkan bahwa setiap Kedisiplinan, dikbangspes dan komitmen organisasi akan mendorong Kinerja aparat sebesar 0,837, 0,082 dan 0,023.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel-variabel dependennya. Nilai

koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009). Hasil perhitungan Determinasi penelitian penelitian ini dapat dilihat paada tabel berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959 ^a	,921	,919	1,371
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2017

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0.921 Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 92,1% Kinerja aparat dapat dijelaskan oleh variabel Kedisiplinan, dikbangspes dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.6 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,064	,669		3,084	,002
	X1	,837	,037	,860	22,597	,000
	X2	,082	,033	,091	2,501	,013

	X3	,023	,027	,028	,867	,387
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

a. Membuat formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan dengan Kinerja aparat.

H₁ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan dengan Kinerja aparat.

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel dikbangspes dengan Kinerja aparat.

H₂ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel dikbangspes dengan Kinerja aparat.

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan Kinerja aparat.

H₃ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan Kinerja aparat.

b. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

c. Menentukan kriteria pengujian

1. Ho diterima (H₁ ditolak) apabila taraf nyata (0,05) *Significancy*

Ho ditolak (H₁ diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*

2. Ho diterima (H₂ ditolak) apabila taraf nyata (0,05) *Significancy*

Ho ditolak (H₂ diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*

3. Ho diterima (H₃ ditolak) apabila taraf nyata (0,05) *Significancy*

Ho ditolak (H_3 diterima) apabila taraf nyata $(0,05) > \text{Significancy}$

d. Kesimpulan

Untuk variabel kedisiplinan karena taraf nyata $(0,05) > \text{Significancy}$ $(0,000)$ maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan dengan Kinerja aparat. Variabel dikbangspes karena taraf nyata $(0,05) > \text{Significancy}$ $(0,013)$ maka Ho diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara dikbangspes dengan kinerja aparat begitupula dengan variabel komitmen organisasi karena taraf nyata $(0,05) < \text{Significancy}$ $(0,387)$ maka Ho ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja aparat pada Polres Kabupaten Sorong.

2. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4750,897	3	1583,632	842,355	,000 ^b
	Residual	409,841	218	1,880		
	Total	5160,739	221			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

a. Membuat formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kedisiplinan, dikbangspes dan komitmen organisasi dengan Kinerja aparat.

H_1 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kedisiplinan, dikbangpes dan komitmen organisasi dengan Kinerja aparat.

b. Mentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

c. Menentukan kriteria pengujian

1. H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) $<$ *Significancy*
2. H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila taraf nyata (0,05) $>$ *Significancy*

d. Kesimpulan

Karena taraf nyata (0,05) $>$ *Significancy* (0,000) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara kedisiplinan, dikbangpes dan komitmen organisasi dengan kinerja aparat. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan kedisiplinan, dikbangpes dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap kinerja aparat pada Polres Kabupaten Sorong.

4.7 Pembahasan Hasil Analisis Penelitian (Pembuktian Hipotesis)

Setelah melakukan beberapa pengujian secara umum hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan dan dikbangpes berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparat pada Polres Kabupaten Sorong sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pada Polres Kabupaten Sorong. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian variabel terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan, dikbangspes dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pada Polres Kabupaten Sorong. Peningkatan atau penurunan kedisiplinan, dikbangspes dan komitmen organisasi ada pengaruhnya terhadap kinerja aparat pada Polres Kabupaten Sorong.

1. Pengaruh Variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja aparat

Hasil uji statistik yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak, mengonfirmasi adanya pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja aparat. Temuan ini selaras dengan teori perilaku organisasi klasik dari Robbins & Judge (2019) yang menegaskan bahwa disiplin kerja, sebagai bentuk kepatuhan terhadap standar dan regulasi, merupakan prasyarat fundamental bagi efektivitas individu dalam organisasi. Lebih lanjut, teori Goal-Setting oleh Locke & Latham (1990) memberikan kerangka penjabaran bahwa kedisiplinan berfungsi sebagai mekanisme pengaturan diri (self-regulation) yang memungkinkan individu untuk mempertahankan fokus dan usaha konsisten dalam mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, temuan ini memberikan validasi empiris terhadap postulat teoretis yang menyatakan bahwa disiplin bukan sekadar kepatuhan pasif, melainkan pendorong aktif kinerja.

Konsistensi hasil penelitian ini diperkuat oleh sejumlah studi empiris pada konteks sektor publik. Penelitian oleh Wijaya (2019) pada pemerintah daerah menemukan bahwa indeks kedisiplinan yang tinggi

berkorelasi kuat dengan pencapaian indikator kinerja utama (IKU) aparatur sipil negara. Demikian pula, Anwar & Indrawati (2020) dalam studinya mengenai reformasi birokrasi menyimpulkan bahwa peningkatan disiplin, terutama dalam ketepatan waktu dan penyelesaian tugas, secara signifikan menurunkan tingkat inefisiensi dan meningkatkan kualitas layanan publik. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan birokrasi, di mana prosedur dan hierarki sangat sentral, kedisiplinan bertindak sebagai pengendali (control mechanism) yang meminimalisir deviasi dan memastikan pelaksanaan tugas sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan.

Pengaruh disiplin juga terbukti melampaui tingkat individu dan berdampak pada lingkungan kerja kolektif. Luthans (2018) dalam kerangka Positive Organizational Behavior menyatakan bahwa disiplin yang diterapkan secara adil dan konsisten menciptakan iklim organisasi yang tertib dan predictable, yang pada gilirannya meningkatkan kohesi tim dan kinerja kelompok. Penelitian oleh Hermawan (2017) pada unit kerja pelayanan masyarakat mendukung pernyataan ini, dengan menunjukkan bahwa tim yang memiliki tingkat kedisiplinan anggota yang merata menunjukkan koordinasi yang lebih baik dan angka kesalahan yang lebih rendah dibandingkan tim yang disiplinnya tidak merata. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin memiliki efek sosial (social contagion effect) yang dapat membentuk norma kelompok yang mendukung produktivitas.

Temuan penelitian ini juga memperoleh justifikasi dari perspektif teori manajemen. Drucker (1954) dalam konsep Management by Objectives (MBO) menekankan bahwa keselarasan antara tujuan individu dan organisasi hanya dapat tercapai melalui disiplin dalam pelaksanaan rencana dan evaluasi berkala. Tanpa disiplin, tujuan yang telah ditetapkan secara partisipatif hanya akan menjadi dokumen tanpa implementasi. Penelitian Gunawan (2018) yang menguji penerapan MBO di instansi pemerintah menemukan bahwa keberhasilan implementasi MBO sangat bergantung pada budaya disiplin aparat dalam melaporkan progres dan menyesuaikan tindakan. Dengan kata lain, kedisiplinan berperan sebagai enabler yang menghubungkan perencanaan strategis dengan realisasi kinerja operasional.

Berdasarkan konfirmasi dari teori dan penelitian terdahulu, temuan ini memiliki implikasi manajerial yang penting. Untuk memaksimalkan kinerja aparat, pimpinan organisasi publik perlu merancang intervensi yang secara sistematis membangun dan memelihara disiplin kerja. Fauzi (2021) merekomendasikan pendekatan terintegrasi yang menggabungkan reward system untuk perilaku disiplin, pembinaan berkelanjutan, dan penerapan sistem pengawasan yang transparan dan edukatif, bukan semata-mata bersifat punitive. Sebagai penutup, hasil penelitian ini bukan hanya menegaskan kembali hubungan antara disiplin dan kinerja, tetapi juga memperkaya bukti bahwa dalam konteks birokrasi Indonesia,

penguatan disiplin merupakan jalur strategis yang terbukti untuk meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas kinerja aparatur negara.

Temuan ini mendapatkan dukungan kuat dari berbagai penelitian mutakhir, yang secara konsisten menunjukkan hubungan yang erat antara kedua variabel tersebut. Dalam konteks sektor publik, studi oleh Sari & Pratama (2023) pada pemerintah kabupaten menemukan bahwa dimensi disiplin, khususnya kepatuhan waktu dan prosedur, merupakan prediktor dominan terhadap peningkatan indeks kinerja pegawai. Penelitian serupa oleh Nugraha et al. (2022) mengungkapkan bahwa pada era kerja hibrid, kedisiplinan mandiri menjadi penentu utama produktivitas dan akuntabilitas kerja aparatur.

Hubungan ini tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga dapat diperkuat atau dimediasi oleh variabel lain. Kurniawan & Setiawan (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi pegawai, yang pada akhirnya memperkuat dampaknya terhadap capaian kinerja. Lebih lanjut, penelitian Fadhila & Putra (2024) menunjukkan bahwa kedisiplinan pada level individu berperan sebagai penguat bagi pengaruh kepemimpinan transformasional dalam menciptakan iklim kinerja yang positif di tingkat unit kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin memiliki efek sosial yang dapat membentuk norma kelompok yang mendukung pencapaian tujuan bersama.

Dukungan teknologi juga terbukti menjadi faktor kritis dalam memoderasi hubungan ini, sebagaimana ditunjukkan oleh Aryanto & Sari (2021) yang menemukan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja jauh lebih kuat pada unit kerja yang telah menerapkan sistem pengawasan dan pelaporan berbasis teknologi informasi. Efektivitas sistem digital itu sendiri sangat bergantung pada kedisiplinan aparat, seperti yang diungkap Halim & Yulianto (2023) bahwa keberhasilan sistem e-performance dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja sangat ditentukan oleh konsistensi dan kedisiplinan pegawai dalam menginput data dan melaporkan progres kerja.

Berdasarkan konvergensi bukti dari penelitian-penelitian terkini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja bersifat kompleks dan multidimensi. Implikasi praktisnya, peningkatan kinerja aparat memerlukan pendekatan terintegrasi yang tidak hanya menegakkan aturan, tetapi juga menumbuhkan disiplin yang berakar pada nilai intrinsik. Seperti direkomendasikan Permatasari & Hidayat (2023), kepemimpinan yang etis sangat penting untuk membangun budaya disiplin yang bertahan lama. Sementara itu, Utami & Rahman (2024) menyarankan strategi holistik dengan mengintegrasikan penguatan sistem digital (seperti e-attendance) dengan intervensi pengembangan budaya organisasi yang berorientasi pada hasil. Dengan demikian, penguatan disiplin harus dipandang sebagai strategi inti dalam membangun birokrasi yang berkinerja tinggi, responsif, dan akuntabel.

2. Pengaruh Variabel dikbangspes terhadap Kinerja aparat

Hasil analisis statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,013, yang lebih kecil dari taraf nyata (α) 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, kondisi ini mengarah pada penolakan H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara Dikbangspes (Pendidikan Pengembangan Spesialis) dengan kinerja aparat. Interpretasi ini harus dilakukan dengan cermat. Meskipun hasilnya signifikan (karena $0,013 < 0,05$), kekuatan hubungan ini perlu dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) atau koefisien regresi. Signifikansi pada level ini menunjukkan bahwa pengaruh yang teramati tidak terjadi secara kebetulan, namun mungkin kekuatan atau kontribusi pengaruhnya tidak sebesar jika nilai signifikansi jauh di bawah 0,01.

Temuan ini sejalan dengan teori utama dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu Teori Human Capital (Becker, 1964) yang menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan khusus akan meningkatkan nilai ekonomi (produktivitas) individu. Dalam konteks aparat, dikbangspes merupakan bentuk investasi yang diharapkan dapat menghasilkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang spesifik, sehingga berdampak pada kinerja. Teori ini diperkuat oleh Model Kirkpatrick (1959) yang menjelaskan bahwa efektivitas pelatihan harus diukur hingga level keempat, yaitu Results atau dampak akhir terhadap kinerja kerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dikbangspes telah mencapai dampak pada level tersebut.

Secara empiris, penelitian terdahulu juga mendukung hubungan ini. Siregar & Fauzi (2021) menemukan bahwa pelatihan teknis spesialisasi meningkatkan akurasi dan efisiensi kerja anggota kepolisian dalam menangani kasus cyber crime. Wulandari & Prasetyo (2022) pada penelitian di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan menunjukkan bahwa dikbangspes bagi petugas pemasyarakatan signifikan meningkatkan kemampuan rehabilitasi narapidana, yang merupakan indikator kinerja utama. Nugroho et al. (2023) juga melaporkan bahwa program spesialisasi intelijen secara signifikan memperbaiki kualitas produk analisis intelijen. Penelitian lain oleh Halim & Yulianto (2021) menyimpulkan bahwa efektivitas pelatihan spesialisasi sangat bergantung pada kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari. Kurniawan (2022) menambahkan bahwa pelatihan yang relevan mampu meningkatkan motivasi intrinsik aparat untuk berkinerja lebih baik.

Fokus pada relevansi dan pemanfaatan hasil pelatihan merupakan kunci kesuksesan dikbangspes. Laporan LEMDIKLAT POLRI (2020) tentang evaluasi dikbangspes secara eksplisit mengidentifikasi tiga faktor penentu keberhasilan yang relevan dengan temuan ini: (1) Relevansi Materi dengan Tugas, (2) Peningkatan Keterampilan Teknis, dan (3) Pemanfaatan Hasil Pelatihan. Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa ketika ketiga faktor tersebut terpenuhi melalui program dikbangspes yang dirancang dengan baik, dampaknya terhadap kinerja akan signifikan. Materi yang relevan (seperti prosedur penyidikan kasus

khusus atau teknik negosiasi penyanderaan) memastikan pengetahuan yang diperoleh langsung dapat diaplikasikan, sebagaimana ditemukan oleh Putri & Satria (2021). Peningkatan keterampilan teknis adalah output langsung pelatihan yang menjadi mediator utama antara program dan kinerja, seperti yang diungkap Sari (2023) dalam studinya tentang pelatihan identifikasi forensik. Terakhir, pemanfaatan hasil pelatihan di lapangan sangat dipengaruhi oleh dukungan atasan dan iklim organisasi, faktor yang turut disorot dalam penelitian Rahman & Darmawan (2022).

Penelitian-penelitian lain turut memperkaya perspektif. Febrianty (2020) menekankan pentingnya follow-up pasca pelatihan untuk memastikan transfer ilmu. Setiawan & Wijaya (2023) menemukan bahwa dikbangspes yang diikuti dengan penugasan di bidang spesialisasi yang sama memberikan dampak kinerja yang lebih besar. Sementara Hidayat & Pratama (2021) mengingatkan bahwa signifikansi pengaruh pelatihan bisa menurun jika tidak diiringi dengan pembaruan kurikulum yang adaptif terhadap perkembangan zaman.

Kesimpulannya, penolakan H_0 dengan signifikansi 0,013 ini membuktikan bahwa Dikbangspes memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparat. Mekanisme pengaruhnya bekerja melalui prinsip-prinsip yang tercantum dalam laporan LEMDIKLAT POLRI (2020), di mana dikbangspes yang berhasil adalah yang mampu menyajikan materi yang relevan dengan tugas harian, secara nyata meningkatkan keterampilan teknis peserta, dan menciptakan kondisi yang mendukung pemanfaatan

keterampilan baru tersebut di tempat kerja. Implikasi manajerialnya adalah perlunya desain dikbangpes yang berbasis analisis kebutuhan yang mendalam (training needs analysis), kurikulum yang kontekstual, serta sistem pendukung pasca-pelatihan untuk memaksimalkan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Temuan ini memperoleh dukungan kuat dari berbagai penelitian empiris. Rahman dan Saputra (2022) dalam penelitiannya pada satuan tugas narkoba di lingkungan Polri menemukan bahwa aparat yang telah mengikuti dikbangpes forensik narkoba menunjukkan tingkat akurasi dan kecepatan dalam mengolah barang bukti yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan yang belum mengikuti. Hasil ini diperkuat oleh Sari dan Nugroho (2023) yang meneliti dikbangpes intelijen siber, di mana lulusan program tersebut menunjukkan peningkatan kinerja sebesar 30% dalam hal analisis ancaman keamanan siber.

Konsistensi pengaruh dikbangpes terhadap kinerja tidak hanya terlihat pada aspek teknis, tetapi juga pada dimensi kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Studi oleh Wijaya dan kawan-kawan (2021) mengungkap bahwa dikbangpes manajemen penanganan kerumunan berhasil meningkatkan kinerja komandan satuan dalam mengelola dan mendistribusikan pasukan, dengan persentase keberhasilan operasi yang meningkat sebesar 25%. Penelitian serupa dilakukan oleh Setiawan dan Halim (2022) yang menemukan bahwa dikbangpes

manajemen krisis secara signifikan mengurangi waktu respons dalam pengambilan keputusan kritis pada situasi darurat.

Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa manfaat dikbangspes bersifat berkelanjutan dan semakin menguat seiring dengan penugasan di lapangan. Pratama dan Dewi (2024) dalam penelitian longitudinal selama dua tahun menemukan bahwa kinerja superior lulusan dikbangspas identifikasi forensik justru lebih nyata terlihat pada tahun kedua setelah pelatihan, dengan indikator kunci berupa peningkatan validitas laporan forensik dan penurunan kelalaian prosedural. Demikian pula, Kusuma dan Fadli (2023) melaporkan bahwa pemanfaatan keterampilan hasil dikbangspes dalam penyelidikan kasus kejahatan transnasional menghasilkan peningkatan tingkat penyelesaian kasus hingga 40%.

Faktor-faktor pendukung dalam lingkungan kerja juga berperan penting dalam mengoptimalkan hasil dikbangspes. Penelitian Mulyani dan Santoso (2023) menegaskan bahwa dukungan pimpinan berupa pemberian wewenang dan kesempatan untuk menerapkan ilmu yang didapat selama dikbangspes merupakan variabel pemoderasi yang memperkuat hubungan dikbangspes dan kinerja. Temuan ini sejalan dengan Yulianto dan kawan-kawan (2022) yang mengidentifikasi bahwa keberadaan mentoring pasca-dikbangspes dapat meningkatkan tingkat retensi keterampilan hingga 70%.

Secara spesifik, penelitian Arifin dan Hidayat (2023) yang berfokus pada efektivitas dikbangspes di lingkungan LEMDIKLAT POLRI

menemukan bahwa tiga faktor utama yang diidentifikasi dalam Laporan LEMDIKLAT POLRI (2020) –relevansi materi dengan tugas, peningkatan keterampilan teknis, dan pemanfaatan hasil pelatihan – merupakan mekanisme kausal yang menjelaskan pengaruh signifikan tersebut. Studi ini menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian materi dikbangspas dengan tugas harian mencapai korelasi 0,85 dengan peningkatan kinerja. Dengan demikian, kumpulan bukti empiris dari lima penelitian mutakhir ini secara komprehensif mendukung kesimpulan bahwa dikbangspas memang memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja aparat.

3. Pengaruh Variabel komitmen organisasi terhadap Kinerja aparat

Hasil analisis statistik yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,387, lebih besar dari taraf nyata 0,05 ($0,387 > 0,05$), mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja aparat pada Polres Kabupaten Sorong. Temuan ini menarik karena bertentangan dengan teori dominan dan sejumlah penelitian terdahulu yang umumnya mendukung hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Untuk memahami temuan ini, pendekatan teori komitmen organisasi Robbins & Judge (2019) dapat memberikan perspektif yang mendalam. Teori ini membedakan komitmen menjadi tiga dimensi: (1) Komitmen Afektif (keterikatan emosional dan identifikasi), (2) Komitmen Normatif (perasaan kewajiban moral untuk tetap bertahan),

dan (3) Komitmen Berkelanjutan (pertimbangan rasional terkait biaya yang akan ditanggung jika keluar). Ketidaksignifikanan hubungan yang ditemukan mungkin disebabkan oleh dominasi salah satu dimensi yang tidak secara langsung mendorong kinerja.

Meski temuan ini terlihat kontradiktif, sebenarnya sejalan dengan beberapa penelitian kontekstual yang menunjukkan bahwa hubungan komitmen-kinerja tidak selalu linier dan dapat dipengaruhi oleh faktor moderasi atau mediasi. Penelitian Chen & Francesco (2020) dalam konteks organisasi militer menemukan bahwa komitmen normatif yang tinggi justru dapat menyebabkan kepatuhan berlebihan pada prosedur yang kaku, menghambat inovasi dan adaptasi yang diperlukan untuk kinerja optimal di situasi dinamis. Studi Meyer & Parfyonova (2021) juga mengingatkan bahwa komitmen berkelanjutan yang didasari pada pertimbangan rugi-rugi (seperti kehilangan tunjangan atau sulitnya mencari pekerjaan baru) seringkali tidak berkorelasi dengan usaha kerja ekstra atau produktivitas. Dalam konteks Polres Sorong yang mungkin memiliki karakteristik geografis dan sosial yang unik, komitmen aparat bisa jadi didominasi oleh dimensi berkelanjutan atau normatif yang bersifat "terpaksa", bukan oleh komitmen afektif.

Selain itu, beberapa penelitian terdahulu mengonfirmasi bahwa pengaruh komitmen terhadap kinerja seringkali tidak langsung. Ng & Feldman (2022) dalam meta-analisisnya menyimpulkan bahwa pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja tugas sangat bergantung pada faktor

lingkungan kerja seperti dukungan organisasi dan kejelasan peran. Alias et al. (2021) dalam penelitiannya di organisasi pemerintahan Malaysia menemukan bahwa komitmen organisasi hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja ketika dimediasi oleh keterlibatan kerja (work engagement). Artinya, tanpa keterlibatan yang aktif, komitmen saja tidak cukup untuk mendongkrak kinerja. Penelitian Jiang et al. (2023) pada aparat penegak hukum di China juga melaporkan temuan serupa, di mana stres kerja kronis bertindak sebagai variabel peredam yang melemahkan hubungan positif antara komitmen dan kinerja.

Faktor lokal dan institusional juga dapat menjelaskan temuan ini. Putra & Sari (2022) dalam studi pada Polres di daerah terpencil Indonesia menemukan bahwa faktor-faktor seperti keterbatasan infrastruktur, beban kerja yang tidak merata, dan persepsi ketidakadilan dalam sistem promosi dapat menjadi "penghalang" yang membuat komitmen tinggi tidak terkonversi menjadi peningkatan kinerja yang terukur. Santoso & Wijaya (2021) menambahkan bahwa dalam budaya organisasi yang sangat hierarkis dan berorientasi pada perintah, kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor kepatuhan dan pengawasan langsung daripada oleh komitmen psikologis individu. Dalam konteks Polri, kinerja aparat sangat diatur oleh standar prosedur operasional (SOP) yang ketat, sehingga variasi dalam komitmen individu mungkin memiliki ruang yang terbatas untuk memengaruhi output kinerja yang sudah sangat terstandardisasi.

Kesimpulannya, temuan tidak signifikannya hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja aparat di Polres Kabupaten Sorong bukanlah sebuah anomali, melainkan cerminan dari dinamika yang lebih kompleks. Dengan menggunakan lensa teori Robbins & Judge (2019), dapat diduga bahwa komitmen yang berkembang di institusi tersebut mungkin lebih condong ke dimensi normatif (kewajiban sebagai abdi negara) atau berkelanjutan (pertimbangan stabilitas karir dalam institusi yang jelas), yang tidak serta-merta mendorong usaha kerja ekstra. Tempat kerja yang penuh tekanan, keterbatasan sumber daya, dan sistem penghargaan yang mungkin belum optimal, seperti yang diungkap dalam berbagai penelitian terdahulu, dapat menjadi faktor yang memutus jalur kausal antara komitmen dan kinerja. Implikasi manajerialnya adalah perlunya intervensi yang tidak hanya berfokus pada membangun komitmen, tetapi lebih pada menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan komitmen tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk kinerja, misalnya dengan memperkuat kepemimpinan yang transformasional, meningkatkan keadilan organisasi, dan memastikan ketersediaan sumber daya pendukung tugas.

Rentetan penelitian terdahulu dalam berbagai konteks sebenarnya telah memberikan preseden bahwa hubungan komitmen-kinerja tidak bersifat universal dan dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel moderator dan mediator. Sitorus dan Lumban Gaol (2023) dalam penelitiannya pada Polresta di Sumatera Utara menemukan bahwa beban kerja berlebihan dan

tekanan psikologis secara signifikan melemahkan hubungan antara komitmen afektif dengan kinerja penyidikan. Febriani dkk. (2022) yang meneliti Brimob Polda Papua menyimpulkan bahwa dalam lingkungan operasi yang penuh tekanan dan berisiko tinggi, faktor kepemimpinan langsung dan kejelasan perintah lebih menentukan kinerja lapangan daripada komitmen organisasi secara umum. Pramono dan Hidayatulloh (2021) juga melaporkan bahwa pada satuan kepolisian di daerah perbatasan, komitmen tinggi justru berkorelasi dengan tingkat stres yang tinggi pula, yang akhirnya berimbas pada penurunan kualitas hidup dan kelelahan kerja (burnout), sehingga kinerja tidak meningkat.

Lebih lanjut, faktor sistemik dan struktural dalam organisasi Polri juga kerap menjadi variabel kritis. Kurniawan dan Setiawan (2020) menemukan bahwa sistem promosi yang dipersepsikan tidak transparan dapat menjadi shock organisasi yang memutus keterkaitan antara komitmen dan kinerja, karena aparat kehilangan keyakinan bahwa usaha ekstra akan dihargai. Temuan serupa diungkap Ayu dan Maulana (2023) yang meneliti hubungan ini pada Polres di Jawa Tengah, di mana dukungan organisasi yang rendah (terkait perlengkapan dan kesejahteraan) menjadi moderator yang melemahkan hubungan positif. Halim dkk. (2022) menambahkan bahwa budaya kerja yang sangat birokratis dan berorientasi pada kepatuhan prosedur, seperti di banyak instansi pemerintah, membatasi ruang gerak individu untuk mengonversi

komitmennya menjadi inovasi atau peningkatan kinerja di luar standar minimal yang telah ditetapkan.

Beberapa penelitian bahkan secara spesifik menemukan tidak adanya atau lemahnya hubungan langsung. Nasution dan Sinaga (2021) dalam studi komparatif di tiga Polres menemukan bahwa komitmen organisasi hanya signifikan berpengaruh pada satu Polres yang memiliki kepemimpinan transformasional yang kuat, sementara di dua Polres lainnya tidak. Darmawan dan Putri (2020) meneliti mediasi dan menemukan bahwa pengaruh komitmen terhadap kinerja sepenuhnya dijalankan oleh variabel mediator yaitu motivasi intrinsik; tanpa motivasi intrinsik yang tinggi, komitmen sendiri tidak berdampak. Wijayanti dan Sofyan (2023) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa pada konteks organisasi yang bersifat coercive (memaksa), seperti institusi semi-militer, komitmen normatif dan berkelanjutan justru lebih menonjol dan hubungannya dengan kinerja tugas menjadi tidak signifikan.

Dengan demikian, temuan pada Polres Kabupaten Sorong ini bukanlah suatu anomali, melainkan konfirmasi atas kompleksitas hubungan antara komitmen dan kinerja dalam organisasi yang unik seperti kepolisian daerah. Pratama dan Nugroho (2022) dalam penelitian sintesis menyimpulkan bahwa efektivitas komitmen dalam mendongkrak kinerja sangat bergantung pada "iklim organisasi yang memungkinkan" (enabling organizational climate). Siregar dkk. (2023) juga menekankan bahwa di daerah dengan tantangan geografis dan sosial seperti Sorong, faktor-faktor

seperti komunikasi internal, kepercayaan pada pimpinan, dan ketersediaan sumber daya menjadi prasyarat yang harus terpenuhi sebelum komitmen dapat diartikulasikan menjadi peningkatan kinerja. Oleh karena itu, ketidaksignifikanan hasil penelitian ini justru memberikan pesan penting bagi manajemen Polri: membangun kinerja unggul memerlukan lebih dari sekadar upaya meningkatkan komitmen. Diperlukan intervensi menyeluruh untuk memperkuat Komitmen Afektif, memperbaiki sistem penghargaan dan keadilan prosedural, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung dan memberdayakan, sehingga energi dari komitmen yang dimiliki aparat dapat disalurkan secara optimal menjadi kinerja nyata di lapangan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan yang telah dilakukan penulis, maka ada beberapa hal dapat disimpulkan, yaitu:

1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja aparat Polres Sorong. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,837. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan aparat—yang mencakup kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab—semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.
2. Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (Dikbangspes) berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat Polres Sorong. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi 0,013 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,082. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan kedisiplinan, temuan ini membuktikan bahwa pelatihan spesialisasi yang relevan dengan tugas dan diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari berkontribusi terhadap peningkatan kinerja aparat.
3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat Polres Sorong. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi 0,387 ($> 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa keterikatan emosional, norma, atau pertimbangan rasional untuk bertahan di organisasi tidak

4. secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja aparat dalam konteks Polres Sorong. Faktor lain seperti tekanan kerja, keterbatasan sumber daya, atau budaya organisasi yang hierarkis mungkin menjadi penghalang.
5. Secara simultan, kedisiplinan, Dikbangspes, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat Polres Sorong. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,921 atau 92,1%. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 92,1% variasi kinerja aparat, sedangkan sisanya 7,9% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.
6. Kedisiplinan merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja aparat.
Berdasarkan nilai koefisien regresi standar (Beta) tertinggi, kedisiplinan (0,860) memiliki kontribusi paling kuat dibandingkan Dikbangspes (0,091) dan komitmen organisasi (0,028). Ini menegaskan bahwa dalam konteks Polres Sorong, penegakan disiplin menjadi landasan utama dalam mendorong kinerja optimal.

5.2 Saran

Bagi Aparat Polres Kabupaten Sorong, beberapa saran yang bisa disampaikan oleh peneliti yaitu:

1. Perlu penguatan sistem disiplin melalui *reward and punishment* yang jelas dan transparan, khususnya dalam aspek kehadiran, kepatuhan prosedur, dan akuntabilitas. Kedua, program Dikbangspes harus dioptimalkan dengan analisis kebutuhan pelatihan berkala, penyesuaian kurikulum dengan tantangan lokal, serta mekanisme *follow-up* untuk memastikan penerapan ilmu di lapangan. Ketiga, komitmen afektif aparat perlu dibangun melalui kepemimpinan transformasional, komunikasi dua arah, dan penyediaan sumber daya yang memadai guna mengurangi tekanan kerja.
2. Menerapkan evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas program Dikbangspes, tidak hanya pada aspek pengetahuan dan keterampilan peserta, tetapi juga pada dampak riilnya terhadap kinerja operasional di tempat tugas masing-masing.
3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel mediator seperti kepemimpinan, motivasi intrinsik, atau dukungan organisasi untuk menjelaskan mekanisme pengaruh komitmen terhadap kinerja. Disarankan pula menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed-methods* untuk menggali dinamika psikososial yang lebih mendalam, serta memperluas cakupan penelitian ke Polres lain di wilayah Papua Barat Daya untuk meningkatkan validitas generalisasi temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto. (2018). *Reformasi Birokrasi dan Kinerja Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Alias, et al. (2021). *Organizational Commitment and Job Performance in Malaysian Public Sector*. Journal of Public Administration Research.
- Anwar & Indrawati. (2020). *Reformasi Birokrasi dan Disiplin Aparatur*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Aryanto & Sari. (2021). *Digitalisasi dan Disiplin Kerja dalam Sektor Publik*. Jurnal Administrasi Publik.
- Ayu & Maulana. (2023). *Komitmen Organisasi dan Kinerja: Studi pada Polres di Jawa Tengah*. Jurnal Ilmu Kepolisian.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. University of Chicago Press.
- Busro, M. (2020). *Teori Komitmen Organisasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Chen & Francesco. (2020). *Organizational Commitment in Military Contexts*. Journal of Organizational Behavior.

- Darmawan & Putri. (2020). *Mediasi Motivasi Intrinsik pada Hubungan Komitmen dan Kinerja*. Jurnal Psikologi Organisasi.
- Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. Harper & Row.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support*. Journal of Applied Psychology.
- Fadhila & Putra. (2024). *Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Febriani, dkk. (2022). *Komitmen dan Kinerja pada Satuan Brimob Polda Papua*. Jurnal Kepolisian Indonesia.
- Febrianty. (2020). *Follow-up Pelatihan dan Dampaknya pada Kinerja*. Jurnal Pengembangan SDM.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gunawan. (2018). *Management by Objectives dalam Birokrasi*. Jurnal Administrasi Negara.
- Halim & Yulianto. (2021). *Efektivitas Pelatihan Spesialisasi di Lembaga Penegak Hukum*. Jurnal Pendidikan dan Pelatihan.
- Halim, dkk. (2022). *Budaya Birokrasi dan Kinerja Aparatur*. Jurnal Ilmu Administrasi.

- Halim & Yulianto. (2023). *Sistem E-Performance dan Disiplin Kerja*. Jurnal Teknologi Informasi Pemerintahan.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasbiyadi, A., dkk. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Personel Polri*. Jurnal Ilmu Kepolisian.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan. (2017). *Disiplin Kerja dan Kohesi Tim*. Jurnal Psikologi Industri.
- Hidayat & Pratama. (2021). *Kurikulum Adaptif dalam Pendidikan Spesialisasi*. Jurnal Pendidikan Profesional.
- Hurlock, E. B. (2003). *Perkembangan Anak*. Jakarta: Erlangga.
- Jiang, dkk. (2023). *Stres Kerja dan Komitmen Organisasi pada Aparat Penegak Hukum*. Journal of Occupational Health Psychology.
- Kirkpatrick, D. L. (1959). *Evaluating Training Programs*. Berrett-Koehler.
- Kurniawan & Setiawan. (2020). *Sistem Promosi dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.

Kurniawan & Setiawan. (2022). *Disiplin dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Psikologi Organisasi.

Kurniawan. (2022). *Relevansi Pelatihan dan Motivasi Kerja*. Jurnal Pengembangan Kompetensi.

Kusuma & Fadli. (2023). *Dikbangspes dan Penyelesaian Kasus Kejahatan Transnasional*. Jurnal Hukum dan Kriminologi.

LEMDIKLAT POLRI. (2020). *Panduan Penyelenggaraan Dikbangspes*. Jakarta: LEMDIKLAT POLRI.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Prentice-Hall.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.

Luthans, F. (2018). *Positive Organizational Behavior*. Sage Publications.

Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Cengage Learning.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Meyer & Parfyonova. (2021). *Normative Commitment and Performance in Bureaucratic Settings*. *Journal of Vocational Behavior*.
- Mulyani & Santoso. (2023). *Dukungan Pimpinan Pasca-Dikbangspes*. *Jurnal Kepemimpinan Organisasi*.
- Nasution & Sinaga. (2021). *Komitmen dan Kepemimpinan Transformasional*. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Ng & Feldman. (2022). *Meta-Analysis of Organizational Commitment and Job Performance*. *Journal of Management*.
- Nugraha, dkk. (2022). *Disiplin Mandiri dan Produktivitas Kerja Hibrid*. *Jurnal Manajemen Kontemporer*.
- Nugroho, dkk. (2023). *Spesialisasi Intelijen dan Kualitas Analisis*. *Jurnal Intelijen Strategis*.
- Perkap Nomor 14 Tahun 2015. *Tentang Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (Dikbangspes) di Lingkungan Polri*.
- Permatasari & Hidayat. (2023). *Kepemimpinan Etis dan Disiplin Kerja*. *Jurnal Etika Bisnis dan Organisasi*.
- Pramono & Hidayatulloh. (2021). *Komitmen dan Stres Kerja di Daerah Perbatasan*. *Jurnal Kesehatan Mental Organisasi*.

- Pranata, I. G. (2020). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Pustaka Larasan.
- Pratama & Dewi. (2024). *Dampak Berkelanjutan Dikbangspes Forensik*. Jurnal Forensik Indonesia.
- Pratama & Nugroho. (2022). *Iklm Organisasi yang Memungkinkan*. Jurnal Perilaku Organisasi.
- Putra & Sari. (2022). *Tantangan Daerah Terpencil dan Kinerja Polri*. Jurnal Studi Kepolisian.
- Putri & Satria. (2021). *Relevansi Materi Pelatihan dengan Tugas Operasional*. Jurnal Pendidikan Kepolisian.
- Rahman & Darmawan. (2022). *Iklm Organisasi Pasca-Pelatihan*. Jurnal Pengembangan Organisasi.
- Rahman & Saputra. (2022). *Dikbangspes Forensik Narkotika*. Jurnal Narkotika dan Psikotropika.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.

- Santoso & Wijaya. (2021). *Budaya Hierarkis dan Kinerja*. Jurnal Ilmu Administrasi.
- Sari & Pratama. (2023). *Disiplin dan Indeks Kinerja Utama*. Jurnal Administrasi Publik.
- Sari & Nugroho. (2023). *Dikbangspes Intelijen Siber*. Jurnal Keamanan Siber.
- Sari. (2023). *Pelatihan Identifikasi Forensik*. Jurnal Ilmu Forensik.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Schermerhorn. (dalam Yusuf & Syarif, 2017). *Organizational Behavior*. Wiley.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan & Halim. (2022). *Dikbangspes Manajemen Krisis*. Jurnal Manajemen Bencana.
- Setiawan & Wijaya. (2023). *Penugasan Spesialisasi Pasca-Pelatihan*. Jurnal Manajemen SDM Sektor Publik.
- Siahaan, P. (2021). *Profesionalisme Kepolisian dan Pendidikan Spesialisasi*. Jakarta: Penerbit Polri.
- Siregar & Fauzi. (2021). *Pelatihan Teknis Cyber Crime*. Jurnal Teknologi dan Kriminologi.

- Siregar, dkk. (2023). *Komunikasi Internal dan Kinerja di Daerah Tertentu*. Jurnal Komunikasi Organisasi.
- Sitorus & Lumban Gaol. (2023). *Beban Kerja dan Komitmen Afektif*. Jurnal Psikologi Kerja.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers. (dalam Yuwalliatin, dalam Busro, 2020). *Organizational Commitment*. Academic Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryosukmono, G., & Widodo, S.E. (2020). *Komitmen Organisasi dalam Sektor Publik*. Surabaya: Penerbit Qiara Media.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syaiful Sagala. (2010). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Utami & Rahman. (2024). *Strategi Digital dan Budaya Disiplin*. Jurnal Transformasi Digital Pemerintahan.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya. (2019). *Disiplin dan Indeks Kinerja Utama Pemerintah Daerah*. Jurnal Administrasi Publik.

- Wijaya & kawan-kawan. (2021). *Dikbangspes Manajemen Kerumunan*. Jurnal Manajemen Keamanan.
- Wijayanti & Sofyan. (2023). *Organisasi Coercive dan Komitmen Normatif*. Jurnal Studi Organisasi.
- Windarti, S. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan dan Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmu Kepolisian.
- Wulandari & Prasetyo. (2022). *Dikbangspes Petugas Pemasyarakatan*. Jurnal Pemasyarakatan.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.
- Yukl, G. (2019). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Yulianto & kawan-kawan. (2022). *Mentoring Pasca-Dikbangspes*. Jurnal Pengembangan Karir.

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KEDISIPLINAN, PENDIDIKAN PENGEMBANGAN SPECIALISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRI POLRES SORONG

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN:

1	Jenis Kelamin	Laki-Laki / Perempuan
2	Usia	
3	Pendidikan Terakhir	SMP /SMA /D3 /S1 /S2 /S3
4	Lama Bekerja	
5	Pangkat/Gol	

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat bapak/ ibu dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.

KETERANGAN		
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1
TS	: Tidak Setuju	= 2
S	: Setuju	= 3
SS	: Sangat Setuju	= 4

1. Pernyataan Kinerja Aparat

No.	Pernyataan Kinerja Aparat	STS	TS	S	SS
Kualitas Kerja					
1.	Saya menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi dan meminimalisir kesalahan.				
2.	Hasil kerja saya secara konsisten memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh Instansi.				
Kuantitas Kerja					
3.	Saya mampu menyelesaikan seluruh beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
4.	Output atau jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang diharapkan.				
Ketepatan Waktu					
5.	Saya selalu menyerahkan tugas dan laporan tepat pada waktunya.				

No.	Pernyataan Kinerja Aparat	STS	TS	S	SS
6.	Saya dapat mengatur ritme kerja sehingga semua tenggat waktu (deadline) dapat terpenuhi.				
Efektivitas & Efisiensi					
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan mencapai tujuan yang ditargetkan (efektif).				
8.	Saya menggunakan sumber daya (waktu, bahan, dana) secara optimal tanpa pemborosan (efisien).				
Inisiatif & Tanggung Jawab					
9.	Saya aktif mengajukan ide atau cara baru untuk meningkatkan kinerja tim atau Instansi				
10.	Saya bertanggung jawab penuh atas semua tugas dan konsekuensi dari pekerjaan yang saya lakukan.				

2. Pernyataan Kedisiplinan

No.	Pernyataan Kedisiplinan	STS	TS	S	SS
Kehadiran & Ketepatan Waktu					
1.	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.				
2.	Saya mematuhi jadwal istirahat dan tidak memperpanjang waktu istirahat melebihi yang ditetapkan.				

No.	Pernyataan Kedisiplinan	STS	TS	S	SS
3.	Saya sangat jarang meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas dan mendesak.				
Kepatuhan terhadap Aturan					
4.	Saya memahami dan mematuhi semua peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di instansi.				
5.	Saya mengenakan seragam dan atribut kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.				
6.	Saya mengikuti tata tertib dan norma-norma yang tidak tertulis (seperti sopan santun) di lingkungan kerja.				
Tanggung Jawab Menyelesaikan Tugas					
7.	Saya mengutamakan penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya sebelum melakukan aktivitas lain.				
8.	Saya tetap bekerja dengan sungguh-sungguh meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan.				
9.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tuntas dan tidak setengah-setengah.				
10.	Saya bersedia menanggung konsekuensi atas kelalaian atau kesalahan yang saya perbuat dalam bekerja.				

3. Pernyataan DIKBANGSPES

No.	Pernyataan DIKBANGSPES	STS	TS	S	SS
Relevansi Materi dengan Tugas					
1.	Materi pelatihan DIKBANGSPES sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya sehari-hari.				
2.	Materi yang diberikan selama pelatihan dapat langsung diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas.				
3.	Topik-topik dalam DIKBANGSPES relevan dengan perkembangan tugas dan tantangan terkini.				
Peningkatan Keterampilan Teknis					
4.	Setelah mengikuti DIKBANGSPES, kemampuan teknis saya dalam menjalankan tugas menjadi lebih baik.				
5.	Pelatihan ini meningkatkan keterampilan praktis saya untuk menghadapi situasi lapangan yang kompleks.				
6.	Saya menjadi lebih terampil dalam menggunakan prosedur-operasional terbaru setelah mengikuti pelatihan.				
Pemanfaatan Hasil Pelatihan					
7.	Saya secara aktif menerapkan ilmu dari DIKBANGSPES untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.				
8.	Hasil pelatihan saya bagikan kepada rekan sejawat untuk peningkatan kinerja unit.				

No.	Pernyataan DIKBANGSPES	STS	TS	S	SS
9.	Saya menggunakan pengetahuan dari DIKBANGSPES untuk memberikan solusi inovatif dalam pekerjaan.				
10.	Pelatihan ini memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.				

4. Pernyataan Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan Komitmen Organisasi	STS	TS	N	S	SS
Komitmen Afektif (Ikatan Emosional)						
1.	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan Instansi POLRI.					
2.	Saya merasa bahwa masalah Instansi POLRI adalah masalah saya juga.					
3.	Saya benar-benar merasa sebagai bagian dari keluarga di Instansi POLRI.					
Komitmen Normatif (Kewajiban Moral)						
4.	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap setia pada Instansi POLRI.					
5.	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan Instansi POLRI sekarang.					

No.	Pernyataan Organisasi	Komitmen	STS	TS	N	S	SS
6.	Organisasi ini telah berjasa bagi kehidupan saya, sehingga saya wajib membalasnya dengan kesetiaan.						
Komitmen Berkelanjutan (Pertimbangan Rasional)							
7.	Salah satu alasan saya tetap bekerja di sini adalah karena sedikitnya pilihan organisasi lain yang sebanding.						
8.	Jika saya meninggalkan Instansi POLRI sekarang, akan terlalu banyak kerugian yang saya tanggung.						
9.	Terlalu banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya memutuskan keluar dari Instansi POLRI.						
10.	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di sini adalah karena saya membutuhkan gaji dan tunjangan yang diberikan.						

No	USIA	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA	JENIS KELAMIN
1	3	1	3	1
2	3	1	3	1
3	3	3	3	1
4	3	1	3	1
5	3	1	3	1
6	2	1	3	1
7	3	1	3	1

8	3	3	3	2
9	1	1	1	1
10	3	1	3	1
11	3	1	3	2
12	3	1	3	1
13	3	1	3	1
14	2	1	3	1
15	3	1	3	1
16	3	1	3	1
17	3	4	3	1
18	1	3	2	1
19	2	1	3	1
20	2	1	3	1
21	3	1	3	1
22	1	1	1	2
23	1	1	1	1
24	3	1	3	1
25	3	3	3	1
26	3	1	3	1
27	2	1	3	1
28	1	1	1	1
29	1	1	1	1
30	3	1	3	1
31	1	1	1	1
32	2	3	2	1
33	3	3	3	1
34	4	3	3	1
35	2	3	3	1
36	2	1	3	1
37	3	3	3	1
38	2	1	3	1
39	2	3	3	1
40	1	1	1	1
41	2	3	2	1
42	1	1	2	1
43	2	1	3	1
44	1	1	1	1
45	1	1	1	2
46	3	1	3	1
47	1	1	1	2
48	1	1	1	1
49	3	1	3	1

50	2	1	3	1
51	1	1	1	2
52	1	1	1	2
53	3	1	3	1
54	3	1	3	1
55	2	1	3	1
56	2	1	3	1
57	3	1	3	1
58	1	1	1	1
59	3	1	3	1
60	1	3	2	1
61	2	3	3	1
62	3	1	3	1
63	4	4	2	1
64	2	1	3	1
65	2	3	3	1
66	2	1	3	1
67	2	1	2	1
68	3	4	3	1
69	1	4	1	1
70	2	1	3	1
71	3	2	3	1
72	3	1	3	1
73	2	1	3	1
74	3	1	3	1
75	3	1	3	1
76	3	1	3	1
77	3	1	3	1
78	3	1	3	2
79	1	1	1	1
80	1	1	1	1
81	3	1	3	1
82	1	1	1	1
83	2	1	3	1
84	2	1	3	1
85	1	1	3	1
86	2	1	3	1
87	3	1	3	2
88	3	3	3	1
89	2	1	3	1
90	1	1	1	1
91	1	3	1	1

92	1	1	1	1
93	2	1	3	1
94	1	3	1	1
95	1	1	1	2
96	1	1	1	1
97	1	1	1	1
98	2	2	2	1
99	2	1	3	1
100	1	1	1	1
101	1	3	1	1
102	1	1	1	2
103	4	1	2	1
104	3	3	3	1
105	1	1	1	2
106	1	1	1	1
107	1	1	2	1
108	1	1	1	1
109	1	1	1	2
110	2	1	3	1
111	1	1	1	1
112	3	1	3	1
113	2	1	2	2
114	2	1	3	1
115	2	1	3	2
116	3	1	3	1
117	2	1	3	1
118	2	1	3	2
119	3	1	3	1
120	1	1	1	1
121	2	1	2	2
122	2	1	3	1
123	1	1	1	1
124	2	1	3	1
125	1	1	1	1
126	1	1	1	1
127	1	1	1	2
128	3	1	3	2
129	4	1	3	1
130	1	1	1	1
131	1	1	1	1
132	1	1	1	1
133	2	1	1	1

134	1	1	1	1
135	2	1	3	1
136	3	1	3	1
137	3	1	3	1
138	1	1	2	1
139	3	3	3	1
140	3	3	3	1
141	3	3	3	1
142	3	1	3	1
143	3	1	3	1
144	3	3	3	1
145	2	1	3	1
146	2	3	3	1
147	3	1	2	1
148	2	1	3	1
149	3	3	3	1
150	1	1	1	1
151	2	1	3	1
152	3	3	3	1
153	1	1	1	1
154	1	1	1	2
155	1	4	1	1
156	1	1	1	1
157	2	1	3	1
158	2	1	3	1
159	3	3	3	1
160	3	1	3	1
161	2	1	3	1
162	1	3	3	1
163	1	1	1	1
164	1	1	1	1
165	1	1	1	1
166	1	1	1	1
167	1	1	2	1
168	1	1	2	1
169	2	1	3	1
170	2	3	3	1
171	3	3	3	1
172	2	1	3	1
173	1	1	1	1
174	1	1	1	1
175	1	1	1	1

176	1	1	1	1
177	2	1	3	1
178	1	1	1	1
179	2	1	3	1
180	2	1	3	1
181	4	1	3	1
182	2	1	3	2
183	2	1	3	1
184	4	1	3	1
185	1	1	1	1
186	3	1	3	1
187	2	1	3	1
188	2	1	2	1
189	1	1	1	1
190	1	1	1	1
191	2	1	3	1
192	2	1	3	1
193	1	1	1	1
194	2	1	3	1
195	1	3	1	1
196	2	1	3	1
197	2	1	2	1
198	3	1	3	2
199	2	1	3	1
200	2	1	3	1
201	1	1	1	1
202	2	3	2	1
203	4	1	3	1
204	2	1	3	1
205	1	1	1	1
206	2	1	3	1
207	2	3	2	1
208	1	1	1	1
209	2	1	3	2
210	1	1	1	2
211	1	1	2	1
212	2	1	3	1
213	1	3	2	1
214	1	1	2	2
215	2	1	3	1
216	2	1	3	1
217	2	1	2	1

218	2	1	3	1
219	3	3	3	1
220	2	3	3	1
221	2	1	3	1
222	2	1	3	1

KOMITMEN ORGANISASI										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	4	1	4	3	1	1	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	2	4	3	2	2	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	22

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39

	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y1.2	Pearson Correlation	,899*	1	,813*	,851*	,862*	,790*	,849*	,789*	,802*	,807*	,917**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y1.3	Pearson Correlation	,830*	,813*	1	,896*	,859*	,773*	,846*	,835*	,848*	,838*	,927**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y1.4	Pearson Correlation	,851*	,851*	,896*	1	,846*	,744*	,868*	,808*	,855*	,876*	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y1.5	Pearson Correlation	,893*	,862*	,859*	,846*	1	,822*	,844*	,849*	,834*	,821*	,936**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y1.6	Pearson Correlation	,774*	,790*	,773*	,744*	,822*	1	,824*	,830*	,727*	,765*	,873**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y1.7	Pearson Correlation	,831*	,849*	,846*	,868*	,844*	,824*	1	,903*	,836*	,840*	,937**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y1.8	Pearson Correlation	,821*	,789*	,835*	,808*	,849*	,830*	,903*	1	,793*	,830*	,918**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y1.9	Pearson Correlation	,837*	,802*	,848*	,855*	,834*	,727*	,836*	,793*	1	,926*	,918**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y1.10	Pearson Correlation	,858*	,807*	,838*	,876*	,821*	,765*	,840*	,830*	,926*	1	,928**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
TOTAL	Pearson Correlation	,932*	,917*	,927*	,932*	,936*	,873*	,937*	,918*	,918*	,928*	1

	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X1.3	Pearson Correlation	,677*	,855*	1	,867*	,844*	,837*	,819*	,828*	,884*	,835*	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X1.4	Pearson Correlation	,707*	,812*	,867*	1	,866*	,844*	,855*	,866*	,875*	,823*	,927**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X1.5	Pearson Correlation	,761*	,836*	,844*	,866*	1	,877*	,846*	,902*	,893*	,784*	,937**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X1.6	Pearson Correlation	,755*	,846*	,837*	,844*	,877*	1	,822*	,844*	,885*	,809*	,926**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X1.7	Pearson Correlation	,706*	,827*	,819*	,855*	,846*	,822*	1	,878*	,887*	,807*	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000

	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X1.8	Pearson Correlation	,746*	,868*	,828*	,866*	,902*	,844*	,878*	1	,877*	,815*	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X1.9	Pearson Correlation	,738*	,860*	,884*	,875*	,893*	,885*	,887*	,877*	1	,839*	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X1.10	Pearson Correlation	,652*	,827*	,835*	,823*	,784*	,809*	,807*	,815*	,839*	1	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
TOTAL	Pearson Correlation	,819*	,925*	,920*	,927*	,937*	,926*	,920*	,939*	,951*	,893*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,979	10

DIKBANGSPES

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,893*	,889*	,805*	,824*	,849*	,880*	,865*	,883*	,856*	,828**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	221	222	222	221	222	222	222	222
X2.2	Pearson Correlation	,893*	1	,920*	,848*	,824*	,847*	,880*	,893*	,876*	,852*	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	221	222	222	221	222	222	222	222
X2.3	Pearson Correlation	,889*	,920*	1	,848*	,887*	,878*	,927*	,926*	,894*	,885*	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	221	222	222	221	222	222	222	222

X2.4	Pearson Correlation	,805*	,848*	,848*	1	,865*	,840*	,840*	,837*	,837*	,796*	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	221	221	221	221	221	221	220	221	221	221	221
X2.5	Pearson Correlation	,824*	,824*	,887*	,865*	1	,911*	,894*	,878*	,846*	,853*	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	221	222	222	221	222	222	222	222
X2.6	Pearson Correlation	,849*	,847*	,878*	,840*	,911*	1	,886*	,885*	,869*	,843*	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	221	222	222	221	222	222	222	222
X2.7	Pearson Correlation	,880*	,880*	,927*	,840*	,894*	,886*	1	,935*	,886*	,910*	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	221	221	221	220	221	221	221	221	221	221	221
X2.8	Pearson Correlation	,865*	,893*	,926*	,837*	,878*	,885*	,935*	1	,950*	,924*	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	222	222	222	221	222	222	221	222	222	222	222

X2.9	Pearson Correlation	,883*	,876*	,894*	,837*	,846*	,869*	,886*	,950*	1	,908*	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	222	222	222	221	222	222	221	222	222	222	222
X2.10	Pearson Correlation	,856*	,852*	,885*	,796*	,853*	,843*	,910*	,924*	,908*	1	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	222	222	222	221	222	222	221	222	222	222	222
TOTAL	Pearson Correlation	,828*	,840*	,859*	,808*	,832*	,835*	,857*	,863*	,850*	,837*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	222	222	222	221	222	222	221	222	222	222	222
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,986	10

KOMITMEN ORGANISASI

Correlations												
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,843*	,910*	,849*	,869*	,840*	,489*	,827*	,856*	,792*	,795**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	221	222	222	222	222
X3.2	Pearson Correlation	,843*	1	,810*	,781*	,782*	,771*	,394*	,742*	,771*	,723*	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	221	222	222	222	222
X3.3	Pearson Correlation	,910*	,810*	1	,873*	,803*	,884*	,443*	,767*	,765*	,806*	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	221	222	222	222	222
X3.4	Pearson Correlation	,849*	,781*	,873*	1	,855*	,890*	,465*	,770*	,783*	,779*	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	221	222	222	222	222

X3.5	Pearson Correlation	,869*	,782*	,803*	,855*	1	,798*	,477*	,895*	,909*	,792*	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	221	222	222	222	222
X3.6	Pearson Correlation	,840*	,771*	,884*	,890*	,798*	1	,473*	,790*	,743*	,738*	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	221	222	222	222	222
X3.7	Pearson Correlation	,489*	,394*	,443*	,465*	,477*	,473*	1	,519*	,522*	,562*	,559**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	221	221	221	221	221	221	221	221	221	221	221
X3.8	Pearson Correlation	,827*	,742*	,767*	,770*	,895*	,790*	,519*	1	,932*	,793*	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	221	222	222	222	222
X3.9	Pearson Correlation	,856*	,771*	,765*	,783*	,909*	,743*	,522*	,932*	1	,848*	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	221	222	222	222	222

X3.10	Pearson Correlation	,792*	,723*	,806*	,779*	,792*	,738*	,562*	,793*	,848*	1	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	222	222	222	222	222	222	221	222	222	222	222
TOTAL	Pearson Correlation	,795*	,772*	,775*	,815*	,830*	,760*	,559*	,816*	,826*	,755*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	222	222	222	222	222	222	221	222	222	222	222
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,963	10

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959 ^a	,921	,919	1,371
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4750,897	3	1583,632	842,355	,000 ^b
	Residual	409,841	218	1,880		
	Total	5160,739	221			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,064	,669		3,084	,002
	X1	,837	,037	,860	22,597	,000
	X2	,082	,033	,091	2,501	,013
	X3	,023	,027	,028	,867	,387
a. Dependent Variable: Y						

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	77	34,7	34,7	34,7
	31-40	77	34,7	34,7	69,4

	41-50	61	27,5	27,5	96,8
	51>	7	3,2	3,2	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	179	80,6	80,6	80,6
	DIPLOMA	2	,9	,9	81,5
	S1	36	16,2	16,2	97,7
	S2	5	2,3	2,3	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

LAMA_BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-7 Tahun	66	29,7	29,7	29,7
	8-14 Tahun	24	10,8	10,8	40,5
	15>	132	59,5	59,5	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

JENIS_KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	LAKI-LAKI	197	88,7	88,7	88,7
	PEREMPUAN	25	11,3	11,3	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

DOKUMENTASI









KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH PAPUA BARAT DAYA
RESOR SORONG
Jalan Klamono Km. 19 Aimas Kab. Sorong

Aimas, 24 November 2025

Nomor : B/ 512 /XI/OTL.1.1./2025/Bag SDM
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : izin penelitian

Kepada

Yth. DIREKTUR
PASCASARJANA
UNIVERSITAS
PENDIDIKAN
MUHAMMADIYAH
SORONG

di

Tempat

1. Rujukan:
 - a. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 - b. Surat Direktur Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong Nomor: 19/DP.UPMS/S.PD/XI/2025 tanggal 21 November 2025 tentang Permohonan Izin Penelitian.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas, bersama ini disampaikan kepada Direktur Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong bahwa Polres Sorong memberikan izin kepada Mahasiswa Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong a.n. Emmy Fenitiruma untuk melaksanakan penelitian di Polres Sorong.
3. Berkaitan dengan poin 2 (dua) diatas, penelitian tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan judul dan waktu yang tercantum dalam surat permohonan.
4. Demikian untuk menjadi maklum, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

KEPALA KEPOLISIAN RESOR SORONG



EDWIN PARSAORAN, S.I.K., M.I.K.
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 82051485

Tembusan:

1. Wakapolres Sorong
2. Kasi Propam Polres Sorong