



## **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Organisasi di Polres Kerinci**

Rudi Kuswandi<sup>1</sup> dan Syamsir<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> Universitas Negeri Padang, <sup>2</sup> Kepolisian Resort Kerinci,

\*Syamsir, e-mail: [syamsir@fis.unp.ac.id](mailto:syamsir@fis.unp.ac.id)

### **Abstract**

Studies regarding work discipline in police agencies or institutions are still relatively rare research in the realm of public administration research in Indonesia. This study was intended to analyze the effect of organizational commitment and organizational culture on organizational discipline among the police officers in the Kerinci Police Station. In the long term, this research aims to improve the quality of discipline of police officers in the delivery of services to the community, especially at the Kerinci Police agency, which so far seems to have not been optimal. One of the causes of the low quality of discipline is, among other things, assumed to be the impact of the low quality of commitment and organizational culture among the members of the Polres concerned. This study was conducted using a quantitative approach. The data were collected through distributing questionnaires as well as documentation data support. The data were analyzed with descriptive statistics consisted of frequencies, averages, percentages and multiple regression. The finding of this study indicated that organizational commitment and organizational culture did not significant influences on organizational discipline among the police officers in the Kerinci Police Station.

**Keywords:** Organizational Commitment; Organizational Culture; Organizational Discipline; Police Institution; Community Service.

*Received January 13, 2025*

*Revised March 30, 2025*

*Published April 28, 2025*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author.

### **Pendahuluan**

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah salah satu organisasi yang memiliki fungsi atau tugas pokok memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2002[1]. Selanjutnya dalam peraturan Kapolri No. 7 tahun 2006[2] dan Peraturan Kapolri No. 8 Tahun 2006[3], dijelaskan bahwa kode etik profesi Polri merupakan kaidah moral dengan harapan tumbuhnya komitmen yang tinggi bagi seluruh anggota Polri agar mentaati dan melaksanakan Kode Etik Profesi Polri dalam segala kehidupan, antara lain kehidupan sehari-hari dan dalam pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Polri membutuhkan anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Namun, dalam kenyataan yang terjadi sampai saat ini khususnya di Polres Kerinci masih ada sebagian anggota yang bertindak sebaliknya dan tidak sesuai dengan etika profesi kepolisian, seperti mengkonsumsi Narkoba, disersi atau tidak pernah masuk dinas dengan alasan yang jelas dan pelanggaran kode etik profesi lainnya. Pelanggaran ataupun perbuatan pidana anggota kepolisian tentunya berakibat pada hukum dan ditindak lanjuti dalam proses sidang disiplin dan dilanjutkan dengan sidang pengadilan umum.

Hasil wawancara dengan anggota reserse Polres Kerinci, 30 Desember 2023, antara lain mengungkapkan fenomena tentang adanya beberapa permasalahan terkait disiplin organisasi di

Polres Kerinci, antara lain: 1) tidak semua personil Polres Kerinci memiliki disiplin kerja yang tinggi; 2) masih ada personil Polres Kerinci yang memiliki budaya organisasi yang buruk, terlambat melaksanakan apel pagi, dan pulang sebelum jam kantor selesai; 3) masih ada anggota kepolisian yang menggunakan kendaraan tanpa dilengkapi surat kendaraan bermotor dan duduk-duduk di kantin saat jam dinas; Artinya, masih ada personil Polres Kerinci yang belum memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam organisasi; 4) Masih ada personil Polri yang melakukan pelanggaran kode etik dan disiplin organisasi; 5) Kurangnya komitmen kerja dan ketepatan waktu anggota dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurang menaati peraturan organisasi.

Kondisi ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Organisasi di Polres Kerinci, Provinsi Jambi. Melalui penelitian ini akan dieksplorasi dan diungkapkan: 1) Bagaimanakah gambaran disiplin organisasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi anggota kepolisian di Polres Kerinci?; 2) Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap disiplin organisasi anggota kepolisian di Polres Kerinci, Provinsi Jambi?

Urgensi dilakukannya penelitian ini adalah bahwa penelitian tentang disiplin organisasi pada instansi kepolisian belum begitu banyak dilakukan, padahal lembaga kepolisian merupakan lembaga yang seharusnya menjadi contoh teladan dalam penerapan disiplin. Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap disiplin organisasi di Polres ini sangat penting dilakukan dalam rangka memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak terkait, terutama Polres Kerinci, sehubungan dengan upaya peningkatan disiplin organisasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi di kalangan anggota kepolisian di Polres Kerinci, Provinsi Jambi.

Penelitian ini akan dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dan semi kualitatif. Secara kuantitatif, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Pendekatan kuantitatif akan diperkuat pula dengan data deskriptif untuk memperoleh gambaran yang utuh tentang kondisi disiplin organisasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi di Polres Kerinci yang dijadikan objek penelitian ini, serta pengaruh variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap disiplin organisasi di Polres Kerinci.

## Tinjauan Kepustakaan

Secara teoritis disiplin (disiplin organisasi) merupakan sikap hormat dan kesadaran seseorang terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi. Sutrisno (2012) berpendapat disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara instansi dan pegawai dalam suatu organisasi. Apabila peraturan atau ketetapan yang ada diabaikan atau sering dilanggar maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk, namun apabila pegawai taat pada aturan maka pegawai menggambarkan disiplin kerja yang baik. Dalam PP Nomor 2 Tahun 2003 disebutkan bahwa disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh terhadap peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kedisiplinan pada hakikatnya bukan hanya merupakan kepatuhan pada norma yang dipaksakan dari luar, melainkan kemampuan mengendalikan diri yang didasarkan pada keinginan untuk menciptakan keteraturan dan ketertiban di dalam kehidupan (Ahmadi dan Supriyono, 2013).

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para anggota, bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya (Jaya, 2016). Nitisemito (2015) menyatakan bahwa masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Nitisemito (2015) ada dua faktor utama yang mempengaruhi disiplin dalam organisasi, yaitu: 1) Faktor Internal, yang meliputi kepribadian dan semangat kerja; dan 2) Faktor Eksternal, yang meliputi kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Sementara menurut Soekanto (2002) faktor-faktor pendukung kedisiplinan kerja pegawai yaitu: ketepatan waktu, sikap hati-hati, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan

kantor. Selanjutnya, menurut Saydam (2005), indikator disiplin kerja dalam organisasi meliputi: kehadiran, tanggung jawab, sikap, dan norma. Sedangkan indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2012) dan Siswanto (2005) adalah: 1) Tujuan kemampuan, yang diukur dengan tingkat kehadiran, 2) tingkat kewaspadaan, 3) ketaatan pada standar kerja, 4) ketaatan pada peraturan kerja, dan 5) etika kerja.

Hasil-hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi dengan berbagai aspek dan dimensinya dapat mempengaruhi atau berhubungan dengan disiplin organisasi, baik pada organisasi publik maupun swasta, seperti hasil-hasil penelitian Setiawan, E. (2018), Hariyanto (2017), Septiani, Sunuharyo & Prasetya (2016), Damri (2017), Sutedi, Prahiawan & Nupus (2021), Dewi & Suratman (2014), Rindi dan Pane (2018), Febriansyah, Naser, dan Husin (2017). Demikian juga beberapa penelitian lain oleh Ismayati, Sutrisna, dan Rahwana (2022), Tania, Tarigan, dan Syawaluddin (2020), Pribadi dan Herlena (2016), Wicara (2022), Damayanti dan Fakhri (2014), Armawan dan Suana (2019), Hasibuan dan Nugrohoseno (2022), Hidayah, Utari, dan Wardi W. (2020), Suli (2018), dan lain-lain yang menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja atau organisasi. Di sisi lain, pembinaan disiplin organisasi juga perlu mempertimbangkan aspek atau variabel lain yang mungkin mempengaruhinya, seperti integritas, religiusitas, kepuasan kerja dan lain sebagainya (Syamsir dan Jumiati, 2021 dan 2022); (Rosmi dan Syamsir[, 2020); (Syamsir dan Ali Embi, 2020]) dan (Ferial and Syamsir, 2021).

Aspek novelty dari penelitian ini antara lain terletak pada aspek sasaran (objek) kajian. Penelitian mengenai disiplin kerja yang menjadikan anggota kepolisian sebagai objek kajian masih sangat terbatas. Berdasarkan penelusuran tentang topik penelitian yang berkaitan dengan disiplin organisasi dari anggota Polri, kemudian dilakukan analisis bibliometrik untuk melihat bidang kajian yang akan diteliti dan mengetahui tren penelitian yang pernah diteliti melalui analisis keluaran metadata dari aplikasi *Publish of Perish (PoP)* dan aplikasi *Mendeley* ke dalam aplikasi VOSviewer, maka dapat diketahui bahwa kajian tentang disiplin organisasi dan kaitannya dengan komitmen organisasi dan budaya organisasi di kalangan anggota kepolisian, termasuk di Polres Kerinci Jambi, masih sangat jarang dilakukan.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan kajian dai berbagai penelitian yang relevan seperti diukemukakan di atas maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin organisasi anggota kepolisian di Polres Kerinci, Provinsi Jambi
- H<sub>2</sub>: Secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin organisasi anggota kepolisian di Polres Kerinci, Provinsi Jambi
- H<sub>3</sub>: Secara simultan (bersama-sama) komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin organisasi anggota kepolisian di Polres Kerinci, Provinsi Jambi

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Pendekatan kuantitatif akan diperkuat pula dengan data deskriptif untuk memperoleh gambaran yang utuh tentang disiplin organisasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi yang berkembang di kalangan anggota Polres Kerinci, Jambi yang dijadikan objek (sasaran) penelitian ini, serta pengaruh variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi tersebut terhadap disiplin organisasi di kalangan anggota Polres Kerinci. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota kepolisian yang berada dalam lingkungan Kepolisian Resort (Polres) Kerinci, Jambi yang berjumlah sebanyak 305 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik multistage proporsional random sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 183 orang yang ditentukan berdasarkan rumus Yamane.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui eksplorasi pengumpulan data dengan angket. Untuk menguji kesahihan data dilakukan uji validitas dengan menggunakan

rumus korelasi Pearson. Selanjutnya untuk menguji reliabilitas digunakan uji cronbach's coefficient alpha. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dalam bentuk frekuensi dan persentase untuk data yang bersifat deskriptif. Sedangkan data primer penelitian ini diolah dengan menggunakan teknik uji multiple linear regression test (uji regresi linear berganda), karena variabel independen yang akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel dependen, yaitu disiplin organisasi, lebih dari satu, yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### *Tingkat disiplin, komitmen, dan budaya organisasi anggota Polres Kerinci, Jambi*

Permasalahan pertama yang ingin dijawab melalui penelitian ini adalah: Bagaimanakah gambaran disiplin organisasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi anggota kepolisian di Polres Kerinci?. Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor dari ketiga variabel dalam penelitian ini pada institusi Polres tersebut, terangkum dalam Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1. Rata-rata Skor Disiplin Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi pada Institusi Polres Kerinci, Provinsi Jambi**

Variabel	Mean	TCR	Kategori	< Mean	> Mean
1. Disiplin Organisasi	3,58	89,50%	Tinggi	69 (39,66%)	105 (60,34%)
2. Komitmen Organisasi	3,35	83,86%	Tinggi	105 (60,34%)	69 (39,66%)
3. Budaya Organisasi	3,31	82,64%	Tinggi	94 (54,02%)	80 (45,98%)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dipahami bahwa rata-rata skor disiplin organisasi pada pada institusi Polres Kerinci tersebut, secara umum termasuk kategori "Tinggi" dengan skor mean 3,58 (TCR = 89,50%), atau hampir mencapai kategori "Sangat tinggi". Sementara dalam aspek komitmen organisasi, skor rata-rata pada institusi Polres Kerinci secara umum juga termasuk kategori "tinggi" dengan skor mean 3,35 (TCR = 83,86%). Selanjutnya rata-rata skor budaya organisasi pada institusi tersebut secara umum juga termasuk kategori "tinggi" dengan skor mean 3,31 (TCR = 82,64%). Ini berarti bahwa dalam ketiga aspek disiplin organisasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi pada institusi tersebut sudah terindikasi cukup maksimal, meskipun masih perlu ditingkatkan lagi agar mencapai kategori "Sangat tinggi" dan menjadi makin maksimal.

Selain itu, dilihat dari aspek rata-rata skor, masih cukup banyak di antara anggota institusi Polres Kerinci yang skor disiplin organisasinya berada di bawah rata-rata skor mean yaitu 39,66%. Begitu juga skor komitmen organisasi dan budaya organisasi masih cukup banyak juga yang berada di bawah rata skor mean, yaitu 60,34% (komitmen organisasi) dan 54,02% (budaya organisasi). Hal ini berarti bahwa aspek ketiga aspek variable tersebut pada institusi ini perlu dibina dan ditingkatkan kualitasnya lagi agar lebih tinggi dan maksimal.

### *Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap disiplin organisasi pada institusi Polres Kerinci, Jambi*

Permasalahan kedua yang ingin dijawab melalui penelitian ini adalah: bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap disiplin organisasi anggota kepolisian di Polres Kerinci, Provinsi Jambi?. Pengaruh variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap disiplin organisasi dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan kajian/survei pendahuluan terhadap beberapa pegawai dan juga didasarkan pada kajian-kajian relevan yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, atau pendapat (teori) dari para pakar (teoretisi) yang ahli di bidangnya. Secara umum, hasil uji regresi mengenai pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap disiplin organisasi pada institusi Polres Kerinci tersebut dapat dideskripsikan seperti pada Tabel 2 dan 3.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Disiplin Organisasi Anggota Polres Kerinci**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.131 <sup>a</sup>	.017	.006	.25810	1.836

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin Organisasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.198	2	.099	1.488	.229 <sup>a</sup>
	Residual	11.391	181	.067		
	Total	11.589	183			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin Organisasi

Angka R sebesar 0.131 dalam Tabel Model Summary menunjukkan bahwa korelasi di antara variabel disiplin organisasi dan variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi adalah cukup lemah karena angka tersebut jauh di bawah angka 0.5. Sedangkan angka R<sup>2</sup> (R Square) adalah sebesar 0.017 dan angka Adjusted R<sup>2</sup> sebanyak 0.006. Hal ini berarti bahwa hanya 0,6% variasi dari disiplin organisasi anggota Polres Kerinci yang bisa dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut, yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi. Dengan kata lain, hanya terdapat sebanyak 0,6% kontribusi variabel bebas, yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi, terhadap variabel terikat, disiplin organisasi anggota Polres Kerinci. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

Sedangkan dari uji Anova atau F test didapati hasil F dengan df 2/183 sebanyak 1.488 dengan taraf signifikansinya 0.229a. Artinya adalah bahwa pengaruh kedua variabel bebas dalam penelitian ini (komitmen organisasi dan budaya organisasi) terhadap variabel bebas (disiplin organisasi) adalah tidak signifikan. Artinya, karena probabilitas (0.229) lebih besar daripada 0.05 maka model regresi ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi disiplin organisasi pegawai anggota Polres. Dengan kata lain, bahwa variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi memang tidaklah berpengaruh terhadap disiplin organisasi anggota Polres Kerinci yang menjadi sampel penelitian ini.

Selanjutnya, bila dilihat secara parsial (sendiri-sendiri) maka pengaruh dari kedua variabel bebas (komitmen organisasi dan budaya organisasi) tersebut terhadap variabel terikat disiplin organisasi dapat pula digambarkan secara ringkas dalam Tabel 4 berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi secara sendiri-sendiri untuk Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Organisasi Anggota Polres Kerinci**

Variabel Bebas	R	R Square	Adjusted R Square	Sig.
1. Komitmen Organisasi	.010a	.000	.006	.894a
2. Budaya Organisasi	.131a	.017	.011	.085a

\* p < 0.05)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, ternyata kedua variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu disiplin organisasi anggota Polres Kerinci, seperti terlihat pada kolom Sig.; angka Sig. nya jauh lebih besar daripada 0,05. Ini berarti bahwa kedua variabel tersebut tidak bisa menjadi penentu secara signifikan terhadap mereka apakah mereka

**(Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin ... )**

akan memiliki disiplin organisasi yang tinggi atau tidak dalam menjalani tugas mereka sebagai anggota Polres Kerinci.

Selanjutnya, angka R sebesar 0.010 (untuk komitmen organisasi) dan 0.131 (untuk budaya organisasi) dalam Tabel Model Summary menunjukkan bahwa korelasi di antara variabel disiplin organisasi dengan variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi adalah lemah bahkan sangat lemah karena angka tersebut berada jauh di bawah angka 0.5. Sedangkan angka R<sup>2</sup> (R Square) adalah sebesar 0.000 dan 0.017; dan angka Adjusted R<sup>2</sup> sebanyak 0.006 dan 0.011. Hal ini berarti bahwa hampir tidak ada (hanya 0,6% dan 1,1%) variasi dari disiplin organisasi anggota Polres Kerinci yang bisa dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut, yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi. Dengan kata lain, terdapat hanya terdapat sebanyak 0,6% saja kontribusi variabel komitmen organisasi dan 1,7% saja kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel terikat, disiplin organisasi anggota Polres Kerinci. Sedangkan sebagian besar sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

### ***Pembahasan***

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, hasil penelitian ini antara lain menunjukkan bahwa secara umum rata-rata skor kadar (tingkat) disiplin organisasi anggota Polres Kerinci berada pada kategori “tinggi”, namun belum berada pada kategori “sangat tinggi”, yaitu hanya berada pada rata-rata skor 3,58 dalam rentangan skor 1 – 4 (TCR = 89,50%) untuk variabel disiplin organisasi; 3,35 (TCR = 83,86%) untuk variabel komitmen organisasi; dan 3,31 (TCR = 82,64%) untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, antara lain dapat dipahami bahwa pada dasarnya anggota Polres Kerinci belum memiliki kadar disiplin organisasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi yang sangat tinggi, maksimal dan sangat memuaskan dalam pemberian layanan pada institusi tempat mereka bertugas, dan masih perlu lebih ditingkatkan lagi agar menjadi maksimal dan sempurna.

Oleh karena itu, boleh jadi berbagai persoalan yang selama ini terjadi menyangkut disiplin organisasi pada anggota Polres Kerinci bukan berasal dari komitmen organisasi dan budaya organisasi yang berkembang di kalangan anggota Polres, tapi berasal atau bersumber dari variabel yang lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan lain sebagainya. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor atau variabel lain akan tetapi dalam studi kasus di Polres Kerinci ternyata asumsi dan hipotesis dari beberapa teori dan hasil penelitian tersebut tidaklah terjadi atau terbukti.

Dalam beberapa teori dan hasil penelitian memang terbukti bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin organisasi (pegawai). Beberapa teori dan hasil penelitian, antara lain seperti dikemukakan Nitisemito (2015) ia berpendapat bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja dalam organisasi, yaitu: 1) Faktor Internal, yang meliputi kepribadian, perilaku, dan semangat kerja; dan 2) Faktor Eksternal, yang meliputi kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Sementara menurut Soekanto (2012) faktor-faktor pendukung kedisiplinan pegawai yaitu: ketepatan waktu, sikap hati-hati, tanggung jawab dan komitmen yang tinggi, serta ketaatan terhadap aturan kantor. Selanjutnya, menurut Saydam, indikator disiplin kerja dalam organisasi meliputi: kehadiran, tanggung jawab dan komitmen, sikap, dan norma.

Beberapa hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi dengan berbagai aspek dan dimensinya dapat mempengaruhi atau berhubungan dengan disiplin organisasi, baik pada organisasi publik maupun swasta, seperti hasil-hasil penelitian Grego-Planer (2019), Setiawan, E. (2018), Hariyanto (2017), Septiani, Sunuharyo & Prasetya (2016), Damri (2017), Sutedi, Prahiawan & Nopus (2021), Dewi & Suratman (2014), Rindi dan Pane (2018), Febriansyah, Naser, dan Husin (2017), dan Simosi (2013). Demikian juga beberapa penelitian lain oleh Ismayati, Sutrisna, dan Rahwana (2022), Tania, Tarigan, dan Syawaluddin (2020), Pribadi dan Herlena (2016), Wicara (2022), Fernandes et al. (2023), Tsai (2011), Hasibuan dan Nugrohoseno (2022), Popa et al. (2023), Suli (2018), Hartnell et al. (2019) dan lain-lain yang menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja atau organisasi. Di sisi lain, pembinaan disiplin organisasi juga perlu mempertimbangkan aspek atau variabel lain yang mungkin mempengaruhinya, seperti integritas, religiusitas, kepuasan kerja dan lain sebagainya (Syamsir dan Jumiaty, 2021 dan 2022; Rosmi dan Syamsir, 2020; Syamsir dan

Ali Embi, 2020; dan Ferial and Syamsir, 2021). Namun demikian hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dan teori terdahulu. Ini berarti bahwa hasil penelitian ini merupakan penemuan baru yang tidak sejalan dengan teori dan penelitian yang sudah ada.

## Simpulan dan Saran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan antara lain bahwa kualitas disiplin organisasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi anggota Polres Kerinci masih berada pada kategori “tinggi” dan masih perlu ditingkatkan lagi agar menjadi “sangat tinggi”. Kurang maksimalnya tingkat disiplin organisasi di kalangan anggota Polres Kerinci ternyata tidak ada kaitannya dengan komitmen organisasi dan budaya organisasi yang terbangun di kalangan mereka, akan tetapi diduga berkaitan erat dengan beberapa faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

Kualitas komitmen organisasi dan budaya organisasi secara teori dan berdasarkan beberapa kajian terdahulu memang berpengaruh terhadap disiplin organisasi di kalangan pegawai. Dengan kata lain, rendahnya disiplin organisasi dengan berbagai aspeknya itu besar kemungkinan disebabkan oleh rendahnya komitmen organisasi dan budaya organisasi dalam suatu institusi. Namun demikian asumsi tersebut tidaklah berlaku untuk hasil penelitian ini yang menemukan hal yang berbeda dengan hasil penelitian dan teori terdahulu. Ini berarti bahwa hasil penelitian ini merupakan penemuan baru yang tidak sejalan dengan teori dan penelitian yang sudah ada.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya maka melalui penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran antara lain bahwa karena hasil penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi tidak mempengaruhi disiplin organisasi anggota Polres Kerinci, maka perlu dilaksanakan penelitian lanjutan untuk memastikan variable apa sebenarnya yang mempengaruhi tingkat disiplin organisasi anggota institusi Polres. Selain itu, penelitian ini memiliki keterbatasan dari segi alat ukur (instrument) yang memang hanya didasarkan pada persepsi para pengisi angket yang mungkin saja akan mengandung unsur subjektivitas dari pengisi angket yang bersangkutan. Oleh sebab itu, untuk peneliti selanjutnya disarankan juga untuk menggunakan dan melengkapi dengan instrumen penelitian lainnya yang lebih akurat sehingga data yang didapatkan lebih tinggi tingkat akurasi dan lebih terjamin kesahihannya (validitasnya).

## Referensi

- Andika R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera Medan. *Jumant.* 2018;9(1):95–103.
- Damri ZNU, Marzolina M, Haryetti H. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai biro administrasi pemerintahan umum provinsi Riau. Riau University; 2017.
- Dewi YR, Suratman B, Unesa KKS. (2014). Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Kaitanya terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Blitar. *J Online Univ Negeri Surabaya.*
- Edy S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Febriansyah AC, Naser A, Husin R. (2017). Pengaruh komitmen pegawai terhadap disiplin kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Tanjung Karang. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai.* 2017;1(02):43–52.
- Ferial RM. and Syamsir (2021). The influence of integrity on employee performance. *Asian Journal Behavioral Science.* 2021;3(1):97–104.
- Fernandes P, Pereira R, Wiedenhöft G. (2023). Organizational culture and the individuals' discretionary behaviors at work: a cross-cultural analysis. *Frontier Sociology.* 2023;8:1190488.

- 
- Grego-Planer D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability*. 2019;11(22):6395.
- Hariyanto H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, Dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Kantor Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans, Dan Dinas Kesehatankabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 2017;9(2):51–74.
- Hartnell CA, Ou AY, Kinicki AJ, Choi D, Karam EP. (2019). A meta-analytic test of organizational culture's association with elements of an organization's system and its relative predictive validity on organizational outcomes. *Journal Applied Psychology*. 2019;104(6):832.
- Hasibuan MSP. (2012). *Manajemen SDM*. Ed Revisi, cetakan ke tigabelas Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan MSP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-21. Akarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan MSP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ismayati S, Sutrisna A, Rahwana KA. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *ULIL ALBAB Jurnal Ilmu Multidisipliner*. 2022;1(9):3338–41.
- Jaya EP. (2016). Manajemen Disiplin Kerja Anggota Polri dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan kepada Masyarakat. *Manajer Pendidik Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*. 2016;10(1).
- Manokha I. (2018). Surveillance, panopticism, and self-discipline in the digital age. *Surveill Soc*. 2018;16(2).
- Nitisemito AS. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nugrohoseno D, Hasibuan AM. (2022). Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasaryakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. *Own Ris dan J Akunt*. 2022;6(2):1688–702.
- Peraturan Kapolri No. 7 Tahun 2006 tentang Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kapolri No. 8 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara RI.
- Popa SC, Stefan SC, Olariu AA, Popa CF, Pantea MI. (2023). Shaping the culture of your organization by the human capital: employees' competencies and leaders' perceived behavior. *Journal Intellectual Cap*. 2023;24(5):1164–83.
- Pribadi ML, Herlena B. (2016). Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psymphatic Jurnal Ilmu Psikologi*. 2016;3(2):225–34.
- Razak A, Sarpan S, Ramlan R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review Management Marketting*. 2018;8(6):67.
- Robbins SP, Judge TA. (2018). *Organizational Behavior What's New in Management*. Pearson Education, Inc. Prentice Hall: Upper Saddle River, NJ, USA.
- Rosmi R, Syamsir S. (2020). The Important of Integrity Values as Corruption Prevention Measures. *Test Engineering Management*. 2020;12043–54.
- Saydam G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan mikro*. Jakarta: Djambatan.
-

- Septiani M, Sunuharyo BS, Prasetya A. (2016). Pengaruh komitmen organisasional terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 2016;40(2).
- Setiawan E. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Prima Ekonomi*. 2018;9(1).
- Shaleh M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Aksara Timur.
- Simosi M. (2013). Trajectories of organizational commitment: A qualitative study in a Greek public sector organization. *International Journal Cross Culture Management*. 2013;13(1):111–30.
- Siswanto B. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto S. Sosiologi (2012). *Suatu Pengantar* (cetakan ke-44). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suli A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Fakfak. *Peluang*. 2018;12(1).
- Sutedi S, Prahiawan W, Nupus H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Mandiri Cabang Kota Tangerang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. 2021;5(1):84– 97.
- Syamsir S, Embi MA. (2020). Integrity Development through PSM for Corruption Prevention among Public Servant. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. 2020;24(8):1437–48.
- Syamsir dan Jumiati. (2021). Model pembinaan integritas pegawai pada beberapa instansi pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat. *Laporan Penelitian*. UNP, 2021.
- Syamsir dan Jumiati. (2022). Model pembinaan integritas pegawai pada beberapa instansi pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat. *Laporan Penelitian*. UNP, 2022.
- Tania M, Tarigan I, Syawaluddin S. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Trans Sumatera Agung Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*. 2020.
- Tsai Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Serv Res*. 2011;11:1–9.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Wicara DG. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Ekonomi dan Bisnis Riau Economy Bussiness Review*. 2022;13(4):405–16.
- Widodo S, Ahmadi A. (2013). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.

## Acknowledgment

Penelitian ini dilaksanakan atas dukungan dana dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, Republik Indonesia melalui Skim Penelitian Tesis Magister (PTM). Penghargaan yang setinggi-tingginya disampaikan kepada pihak sponsor dana dan semua pihak yang telah berkontribusi secara maksimal dalam memfasilitasi terselenggaranya dan terselesaikannya penelitian ini dengan baik. Semoga semua bantuan dan dukungan yang diberikan mendapatkan ganjaran yang berlipat ganda dari Tuhan yang maha kuasa.