

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

Emmy Fenitiruma¹, Pahmi^{✉2}, Andi Irwan³, Vebby Anwar⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pendidikan Muhammadiyah, Papua Barat Daya, Indonesia

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 transformational leadership and organizational 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.

PENDAHULUAN

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 (Pahmi dkk, 2023; Karim dkk, 2024). 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 (Karim dkk, 2023; Ahmad, 2025).

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 (Bahtiar dkk, 2021; Jumri dkk, 2025). Peningkatan kualitas SDM melalui Dikbangspes akan mendorong terciptanya aparat yang profesional, adaptif, dan responsif terhadap perubahan (Hasniatid kk, 2023; Karim dkk, 2025).

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 (Pahmi dkk, 2022; Arifai dkk, 2024).

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. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor internal organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Pahmi dkk, 2023; Hawing dkk, 2026).

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 (Karim dkk, 2023). 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 (Karim dkk, 2021). Penelitian ini mencoba mengisi kekosongan tersebut dengan melakukan analisis kuantitatif yang lebih komprehensif (Abduh dkk, 2024; Sukmawati dkk, 2025).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara kedisiplinan, pendidikan pengembangan spesialisasi, dan komitmen organisasi

terhadap kinerja aparat kepolisian (Lendrawati, 2022; Rachmadana dkk, 2024; Wahyuni dkk, 2025). 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. 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 Dikbangpes, serta membangun komitmen organisasi yang lebih solid.

METODOLOGI

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 (Dikbangpes), 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 variable (Sugiyono, 2017).

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 (Sugiyono, 2021).

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.

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

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 (Dikbangpes), dan komitmen organisasi terhadap kinerja personel. Jumlah total populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 496 orang (data SIPK).

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.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 496 orang, sama dengan jumlah populasi yang ada (Ghozali, 2018; Suriani dkk, 2024).

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%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi penelitian

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh kemampuan komunikasi dan teknologi informasi terhadap kinerja Aparat Polres Kabupaten Sorong. Penulis menyebarkan 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:

Tabel 1. Jenis Kelamin

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

Sumber: Data primer, 2025.

Tabel 2. 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 primer, 2025.

Tabel 3. Tingkat 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 Primer, 2025.

Tabel 4. Lama Kerja

		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 primer, 2025.

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.

Tabel 5. 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 primer, 2025.

Tabel 6. Variabel Dikbangpes

Dikbangpes	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 primer, 2025.

Tabel 7. 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 primer, 2025.

Tabel 8. Kinerja Aparat

Kinerja Aparat	Koefesien Validitas	r-kritis	Katerangan
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 primer, 2025.

Uji Reabilitas

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.

Tabel 9. 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 primer, 2025.

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi 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 (Dikbangpes)
- X2 = variabel independent (Komitmen Organisasi)
- Y = variabel dependent (Kinerja Aparat)
- a = konstanta
- b = koefisien regresi
- e = standar error

Nilai konstanta $a=2,064$ menunjukkan bahwa jika Kedisiplinan, dikbangpes 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, dikbangpes dan komitmen organisasi akan mendorong Kinerja aparat sebesar 0,837, 0,082 dan 0,023.

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:

Tabel 10. Hasil determinasi

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 primer, 2025.

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

Pembahasan

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 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.

Teori Goal-Setting oleh Locke & Latham (1990) memberikan kerangka penjas 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 (Chahyono dkk, 2025). Temuan ini memberikan validasi empiris terhadap postulat teoretis yang menyatakan bahwa disiplin bukan sekadar kepatuhan pasif, melainkan pendorong aktif kinerja (Rustamadji dkk, 2023; Daga dkk, 2024). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan, dikbangpes dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pada Polres Kabupaten Sorong. Peningkatan atau penurunan kedisiplinan, dikbangpes dan komitmen organisasi ada pengaruhnya terhadap kinerja aparat pada Polres Kabupaten Sorong.

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 (Chahyono dkk, 2024).

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 (Searle dkk, 2001; Karim dkk, 2025). 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 (Karim dkk, 2024). 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 (Ruslan dkk, 2025).

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.

SIMPULAN

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. Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (Dikbangpes) 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.

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 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. Secara simultan, kedisiplinan, Dikbangpes, 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.

Kedisiplinan merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja aparat. Berdasarkan nilai koefisien regresi standar (Beta) tertinggi, kedisiplinan (0,860) memiliki kontribusi paling kuat dibandingkan Dikbangpes (0,091) dan komitmen organisasi (0,028). Ini menegaskan bahwa dalam konteks Polres Sorong, penegakan disiplin menjadi landasan utama dalam mendorong kinerja optimal.

Referensi :

- Abduh, T., Remmang, H., Abubakar, H., & Karim, A. (2024). Entrepreneurship and MSME market orientation toward creative industries: Society Era 5.0 in Makassar city. *Asian Economic and Financial Review*, 14(2), 76-87. <https://doi.org/10.55493/5002.v14i2.4964>
- Ahmad, A. (2025). Traditional Clothing to Increase the Competitiveness of MSEM in the Tourism Sector in South Sulawesi Province. *International Journal of Commerce and Finance*, 11(2), 33-52.
- Arifai, L. N., Kumoro, A. R., Sismar, A., Sudirman, S., Anwar, V., Irwan, A., & Pahmi, P. (2024). Analisis Peningkatan Produk Tabungan Pt Bank Mega Di Sorong Papua Barat. *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 90-107.
- Bahtiar, A. S., & Karim, A. (2021). The Role of BUMDes in Sustainable Economic Development at Enrekang Regency. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 1, 117-132. <https://doi.org/10.33168/LISS.2021.0108>
- Chahyono, Azis, M., & Karim, A. (2025). Production, innovation, and creativity management model of MSMEs F&B service in Makassar City, Indonesia. *Asian Economic and Financial Review*, 15(5), 811-844. <https://doi.org/10.55493/5002.v15i5.5396>
- Chahyono., Karim, A., Ruslan, M., & Idris, M. (2024). Work Engagement and Person-Job Fit as Catalysts for Employee Performance Excellence in Indonesia's Agricultural Domain. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(10), 86-113. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.1006>
- Daga, R., Karim, A., Nawir, F., Lutfi, A., & Jumady, E. (2024). Analysis of Social Media Marketing Technology and Online-Based Consumer Purchase Interest in South Sulawesi. *Quality-Access to Success*, 25(199), 330-337. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.199.36>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The decision of women in Makassar City to be entrepreneurs. *Binus Business Review*, 14(1), 85-98. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Hawing, H., Hamrun, H., Karim, A., & Wibowo, Y. A. (2026). BUMDes as an Arena for Contesting Local Economic Policies: A Review of Village Government Politics in

- Enrekang Regency. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 6(1), 688-694. <https://doi.org/10.37531/amar.v6i1.3684>
- Jumri, S., Asrianto, A., Pathullah, P., & Amal, A. (2025). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Profibilitas Pada CV. Mughini Ayyu Kartini Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1231-1240.
- Karim, A., Ahmad, A., & Hawing, H. (2025). Perceived Risk and Purchase Intention of Fashion Products Through Social Media Platforms in Makassar City. *Buletin Poltanesa*, 26(2). <https://doi.org/10.51967/tanesa.v26i2.3525>
- Karim, A., Ahmad, A., & Syamsuddin, I. (2024). An empirical study on the impact of village fund on economic growth and poverty alleviation. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(9), 333-352. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.0921>
- Karim, A., Ahmad, A., Remmang, H., & Chahyono. (2025). Implementation of green marketing, quality brand consumer behavior, and impact purchase decisions for precious metal products. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(2), 374-391. <https://doi.org/10.18488/11.v14i2.4192>
- Karim, A., Asrianto, A., Ruslan, M., & Said, M. (2023). Gojek accelerate economic recovery through the digitalization of MSMEs in Makassar. *Journal The Winners*, 24(1), 23-31. <https://doi.org/10.21512/tw.v24i1.9388>
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *Journal The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Ruslan, M., Chahyono, C., Yunus, M. K., & Ahmad, A. (2024). Fintech P2P lending in increasing people's purchasing power in South Sulawesi Province. *Journal The Winners*, 25(2), 113-123. <https://doi.org/10.21512/tw.v25i2.12059>
- Karim, A., Syamsuddin, I., & Asrianto, A. (2023). Profitability ratio analysis profit growth PT. Gudang Garam Tbk on the IDX for the 2014-2021 period. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2), 649-660. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v7i2.9133>
- Lendrawati. (2022). *Konflik Kerja, Kepuasan, dan Kinerja Pegawai: Sebuah Analisis Kausal*. Jurnal Ilmu Manajemen, 15(3), 210-225.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Prentice-Hall.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393-402. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.98>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., & Munzir, M. (2023). Marketing Tactics and Corporate Image: The Key to Maintaining Loyalty. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 14(3), 511-526. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i3.20493>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., Irfan, A., & Alim, A. (2023). Marketing mix improves consumer purchase decisions. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 368-384. <http://dx.doi.org/10.35906/jep.v9i2.1699>
- Pramono & Hidayatulloh. (2021). *Komitmen dan Stres Kerja di Daerah Perbatasan*. Jurnal Kesehatan Mental Organisasi.
- Rachmadana, S. L., Pahmi, P., Sabaria, S., Hamsiah, H., & De Fretes, I. (2024). Digital Marketing Literacy to Sustain MSME Businesses in Southwest Papua. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 15(1), 44-55. <https://doi.org/10.18196/jbti.v15i1.20826>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Ruslan, M., Menne, F., Yusuf, M., Abubakar, H., & Karim, A. (2025). The Resilience of Small and Medium Businesses in Gowa District During the Covid-19 Pandemic. *Calitatea*, 26(207), 117-125. <https://doi.org/10.47750/QAS/26.207.14>
- Rustamadji, R., Triyoso, A., Pahmi, P., Jusmin, J., & Karim, A. (2023). Teachers' Perception Toward the Principal Competence in School-Based Management. *Migration Letters*, 21(05), 319-328.

- Santoso & Wijaya. (2021). *Budaya Hierarkis dan Kinerja*. Jurnal Ilmu Administrasi.
- Searle, B. J., Bright, J. E. H., & Bochner, S. (2001). Helping people to sort it out: The role of social support in the Job Strain Model. *Work & Stress*, 15(4), 328–346.
- Sitorus & Lumban Gaol. (2023). *Beban Kerja dan Komitmen Afektif*. Jurnal Psikologi Kerja.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukmawati, S., Suriani, S., Karim, A., Setiawan, L., & Yunus, M. K. (2025). Building sustainable human resource work meaning: A case study of Generation Z. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(3), 787–802. <https://doi.org/10.18488/11.v14i3.4367>
- Suriani, S., Nur, I., Mardjuni, S., Baharuddin, S. M., & Karim, A. (2024). Budget participation and financial information asymmetry: Behavior of budget users and financial report fraud. *Asian Economic and Financial Review*, 14(10), 748. <https://doi.org/10.55493/5002.v14i10.5201>
- Wahyuni, N., Kahfi, Z., Karim, A., & Rahim, S. (2025). Disclosure of sustainability reports of financial performance of textile and garment manufacturing companies on the Indonesia stock exchange. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(2), 464–480. <https://doi.org/10.18488/11.v14i2.4198>