

## **Pengaruh Kode Etik Profesi Polri dan Disiplin Kerja Anggota Polri Terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Polres Sumedang**

**Syaifuddin**

Universitas Sebelas April Sumedang

### **Abstrak**

*The purpose and core problem in this study is to determine the effect of the Police Professional Code of Ethics and Discipline of Police Members on Organizational Commitment in the Sumedang District Police Environment. The method used in this research is quantitative research methodology. Data collection techniques with questionnaires and observation techniques. The population in this study was 1146. The sampling technique used was propotionate stratifield ramdon sampling. The sample size was 296 respondents. The results of the study prove that the Police Professional Code of Ethics (X1) as measured by Organizational Commitment (Y) has a positive and significant contribution to the high and low organizational commitment of 36.8%, the Work Discipline of Police Members (X2) as measured by Organizational Commitment (Y) has a positive and significant contribution to the high and low organizational commitment of 64.6%. Simultaneously, the Police Professional Code of Ethics (X1) and Work Discipline of Police Members (X2) contributed positively and significantly to Organizational Commitment (Y) by 91.3%. The remaining 8.7% is the influence that comes from other factors. The conclusion of this study is that the Police Professional Code of Ethics and Work Discipline of Police Members affect the Organizational Commitment of the Police in the Sumedang District Police. Suggestions from this study are that in an effort to increase the organizational commitment of the Police, physical and mental coaching, psychological coaching and counseling, and guidance on narcotics by the National Narcotics Agency should be carried out, eliminating discriminatory Polri task practices, increasing community participation in overseeing the implementation of Polri duties, increasing human resource capabilities through improving the quality of investigators, increasing awareness and compliance of Polri members, procuring and managing task support facilities, and building public understanding of the main duties and functions of Police Members.*

**Keywords:** *Police Professional Code of Ethics, Work Discipline of Police Members, Organizational Commitment.*

Copyright (c) 2023 Syaifuddin

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [syaifudin.feb@unsap.ac.id](mailto:syaifudin.feb@unsap.ac.id)

### **PENDAHULUAN**

Masyarakat memiliki harapan besar terhadap Polri, yakni Polisi yang tegas namun humanis, Polisi yang mampu memberikan pelayanan terbaik dan transparan. Harapan masyarakat akan Polisi seperti di atas kini ada di depan mata. Polri di bawah kepemimpinan Komando Jenderal Polisi Drs. Listyo Sigit Prabowo, M.Si bertekad

menjadi kan Polri yang PRESISI (Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan). Konsep ini merupakan fase lebih lanjut Polri Promoter yang telah digunakan pada periode sebelumnya dengan menekankan pemolisian berorientasi masalah. Edi Saputra Hasibuan (2022: 27) menjelaskan, Listyo Sigit telah mempersiapkan sejumlah program prioritas dalam memimpin Kors Bhayangkara yaitu 16 program dan 8 komitmen sebagai Kapolri yaitu: 1) Penataan Kelembagaan; 2) Perubahan sistem dan metode organisasi; 3) Menjadikan sumber daya manusia Polri yang unggul di Era Police 4.0; 4) Perubahan teknologi kepolisian modern di era Police 4.0; 5) Pemantapan kinerja pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat; 6) Peningkatan kinerja penegakkan hukum; 7) Pemantapan dukungan Polri dalam penanganan Covid-19; 8) Pemulihan ekonomi nasional; 9) Menjamin keamanan program prioritas nasional; 10) Penguatan penanganan konflik sosial; 11) Peningkatan kualitas pelayanan publik; 12) Mewujudkan pelayanan publik Polri yang terintegrasi; 13) Pemantapan komunikasi publik; 14) Pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan; 15) Penguatan fungsi pengawasan; 16) Pengawasan oleh masyarakat pencari keadilan (*public complaint*).

Delapan komitmen Kapolri Jenderal Polisi Listyo Sigit Prabowo dalam Edi Saputra Hasibuan (2022: 27) yaitu:

- 1) Menjadikan Polri sebagai institusi yang prediktif, responsibilitas dan transparansi berkeadilan (presisi);
- 2) Menjamin keamanan untuk mendukung program pembangunan nasional;
- 3) Menjaga solidaritas internal;
- 4) Meningkatkan sinergitas dan soliditas TNI POLRI, serta bekerja sama dengan APH (Aparat Penegak Hukum) dan Kementerian/Lembaga untuk mendukung dan mengawal program pemerintah;
- 5) Mendukung terciptanya ekosistem inovasi dan kreativitas yang mendorong kemajuan Indonesia;
- 6) Menampilkan kepemimpinan yang melayani dan menjadi teladan;
- 7) Mengedepankan pencegahan permasalahan, pelaksanaan keadilan restoratif dan problem solving; dan
- 8) Setia kepada NKRI dan senantiasa merawat kebhinekaan.

Polri sebagai sub sistem dari Pemerintah secara responsif dari Pemerintah secara responsif telah berupaya memberi kontribusi mewujudkan prinsip *Good Governance* dan *Clean Government* baik dalam pelaksanaan tugas pokok memelihara Kamtibmas, menegakkan hukum dan melindungi, mengayomi serta melayani masyarakat maupun di kalangan intern Polri sendiri sebagaimana dicanakankan dalam *grand strategi* Polri berupa *Trust Building* (membangun kepercayaan). Kode Etik Profesi Polri merupakan kode etik yang berlaku bagi Polisi dan pemegang fungsi Kepolisian. Kode Etik bagi profesi kepolisian tidak hanya didasarkan pada kebutuhan profesionalisme, tetapi juga telah diatur secara normatif dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Polri yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Kapolri (Perkap) No. Pol 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri berlaku mengikat bagi setiap anggota Polri. Kondisi melemahnya disiplin dan profesionalisme anggota Polri yang terjadi pada saat ini mulai sering menjadi pandangan masyarakat luas. Dengan sering diberitakannya diberbagai media massa mengenai tindakan indisipliner yang dilakukan oleh anggota Polri, misalnya banyaknya kasus penyalahgunaan senjata api oleh anggota Polri, adanya anggota yang melakukan tindak pidana, tindakan sewenang-wenang anggota Polri, dan masih banyak kasus lain yang menggambarkan

kurang disiplinnya anggota Polri, menjadi keprihatinan sendiri bagi masyarakat terkait dalam pelaksanaan tugas pokok Polri yaitu menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Sebagai gambaran faktual tentang jumlah pelanggaran kode etik profesi Polri yang dilakukan oleh anggota Polri sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Obsevasi Data Rekapitulasi Pelanggaran Kode Etik Profesi Anggota Polri Tahun 2016 s.d. Mei 2023**

No	Tahun	Jumlah Pelanggaran Kode Etik
1	2016	39
2	2017	45
3	2018	50
4	2019	18
5	2020	11
6	2021	7
7	2022	2
8	2023	0

Sumber : Polres Sumedang, tahun 2023

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan Kanit Provost Polres Sumedang menyatakan bahwa, "Peraturan Kode Etik Profesi Polri yang berlaku sebelum Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode etik Kepolisian Negara Republik Indonesia diberlakukan, yaitu Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa, "di dalam Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 Pasal 13 Ayat 4 tentang Etika Kelembagaan menyebutkan bahwa, "Setiap anggota Polri dilarang menghindar/menolak perintah kedinasan dalam pemeriksaan internal dan anggota Polri dilarang melakukan pemufakatan pelanggar Kode Etik Profesi Polri atau disiplin atau tindak pidana." Pada kenyataannya penulis menemukan bahwa anggota Polres Sumedang melanggar Peraturan Kepolri Nomor 14 Tahun 2011 Pasal 13 Ayat (4) yaitu pelanggar disiplin berupa mangkir tugas, tidak mengawasi tahanan dan pelanggaran pidana.

## METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dimana perencanaan penelitian dirumuskan dengan detail dan terstruktur, sehingga kegiatan di lapangan saat melakukan pengumpulan data (*collecting*) hanya menjalankan apa yang sudah dirancang sebelumnya. Sugiyono (2016: 23) menyatakan bahwa, "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif terdiri atas metode survey dan metode eksperimen".

Seperti telah dijelaskan dalam metode penelitian, penelitian ini merupakan penelitian persepsi dari objek penelitian, yang dalam hal ini adalah para anggota Polri di lingkungan Polres Sumedang, oleh karenanya jenis data dalam penelitian ini adalah data subjek (*self-report data*), dengan demikian data penelitian diperoleh langsung dari sumbernya yaitu (data primer) dan data sekunder untuk data pendukung. Sedangkan sumber data, yaitu (1) sumber data sekunder adalah dari Polres Sumedang, dan (2) Sumber data primer yaitu para anggota Polri di lingkungan Polres Sumedang.

Menurut Sugiyono (2017: 57) menyatakan bahwa, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu sesuai permasalahan penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh Anggota POLRI dilingkungan Polres Sumedang yaitu sebanyak 1146 orang. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili (*representatif*), maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *propotionate stratifield ramdon sampling*. Sugiyono (2015:95) menyatakan bahwa, "Teknik *propotionate strateifield random sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Suatu organisasi yang mempunyai dari latar belakang pendidikan yang berstrata, jabatan di pemerintahan maka populasi pegawai itu berstrata."

Selanjutnya Sugiyono (2017:81) menyatakan bahwa, "Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

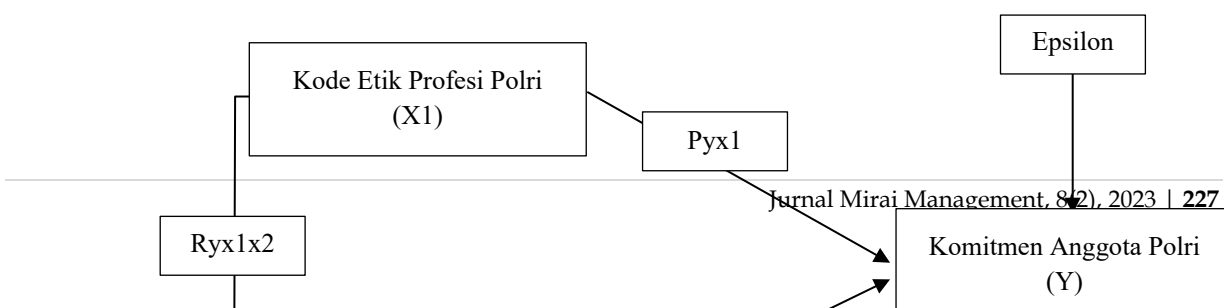
$$n = \frac{N}{(1 + N \cdot (e)^2)} \quad n = \frac{1146}{(1 + 1146 \cdot (0,05)^2)} \quad n = \frac{1146}{1 + 1146(0,0025)} \quad n = \frac{1146}{1 + 2,87}$$

**n = 296,12 dibulatkan menjadi 296.**

Berdasarkan hasil dari perhitungan penentuan jumlah sampel penelitian menggunakan rumus Slovin tersebut dengan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05 maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 296 responden.

Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1, X2 terhadap Y. Analisis korelasi dan regresi yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur. Kemudian dalam perhitungan digunakan *software* dengan program SPSS for Windows Versi 26. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan program statistik SPSS Versi 26 Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis (analisis jalur).

Tujuan analisis jalur adalah menguji model, apakah model yang diusulkan cocok atau tidak dengan data yaitu dengan cara membandingkan matriks korelasi teoritis dengan korelasi empiris.



Sumber : Hubungan Antar Variabel X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> Terhadap Y  
**Gambar 1. Model Analisis Jalur**

Pada diagram jalur pada gambar 1 di atas digunakan dua macam anak panah, yaitu (a) anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari sebuah variabel eksogen (variabel penyebab (X) terhadap sebuah variabel endogen (variabel akibat (Y)). Riduwan (2015: 116-118) menjelaskan langkah-langkah menguji *path analysis* sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural.

$$\text{Struktur } Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_y \epsilon_1$$

2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

- a. Gambarkan diagram jalur lengkap, tentukan sub-sub strukturnya dan rumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai hipotesis yang diajukan.

Hipotesis : Naik turunnya variabel endogen (Y) dipengaruhi signifikan oleh variabel eskogen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>).

- b. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.

Hitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan. Persamaan regresi ganda:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E_1$ . Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau *Z-score* (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisien jalur yang distandarkan (*stadarized path coefficient*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi) variabel bebas (eskogen) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen).

Khusus untuk program SPSS menu analisis regresi, koefisien path ditunjukkan oleh *output* yang dinamakan *Coefficient* yang dinyatakan sebagai *Standarized Coefficient* atau dikenal dengan nilai Beta. Jika variabel eksogen dengan variabel endogen, maka koefisien *path-nya* adalah sama dengan koefisien korelasi *r* sederhana.

3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_a : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots = \rho_{yxk} \neq 0$$

$$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots = \rho_{yxk} = 0$$

- a. Kaidah pengujian signifikansi secara manual menggunakan Tabel F

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

- n = jumlah sampel
- k = jumlah variabel eksogen
- R<sup>2</sup> = R<sub>square</sub>

Dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 carilah nilai F tabel menggunakan tabel F dengan rumus  $F_{tabel} = F_{\{(1-\alpha) (dk=k), (dk=n-k-1)\}}$

Cara mencari F<sub>tabel</sub> : nilai<sub>(dk = k)</sub> atau v<sub>1</sub> disebut pembilang  
 nilai<sub>(dk = n-k-1)</sub> atau v<sub>2</sub> disebut nilai penyebut.

- b. Kaidah pengujian signifikansi: Program SPSS
  1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau  $[0,05 \leq Sig]$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
  2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau  $[0,05 \geq Sig]$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.
4. Menghitung koefisien jalur secara individu  
 Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :  
 Ha :  $\rho_{yx1} > 0$   
 H0 :  $\rho_{yx1} = 0$   
 Secara indiividu uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dhitung dengan rumus (Kusnendi, 2015:12)

$$t_k = \frac{\rho_k}{se_{pk}}; (dk = n = k - 1)$$

Keterangan :

Statistik se  $\rho_{x1}$  diperoleh dari hasil komputasi pada SPSS untuk dianalisis regresi setelah data ordinal ditransformasi ke interval. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau  $0,05 \leq Sig$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.

5. Meringkas dan menyimpulkan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kode Etik Profesi Polri Terhadap Komitmen Organisasi

Interpretasi hasil penelitian pengaruh Kode Etik Profesi Polri terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Polres Sumedang sebagaimana hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 26 dapat penulis gambarkan sebagai berikut:

**Tabel 8 Pengaruh Kode Etik Profesi Polri (X<sub>1</sub>) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Variabel	Unstandardized Coeficients		Standardized Coeficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	12,648	7,733		1,636	0,103
Kode Etik Profesi Polri	0,602	0,021	0,857	28,565	0,000
R <sup>2</sup>	0,857				
Adj R <sup>2</sup>	0,735				

Sumber : Data hasil penelitian, diolah tahun 2018.

Berdasarkan tabel 7 hasil perhitungan regresi linier sederhana bahwa Komitmen Organisasi dipengaruhi Kode Etik Profesi Polri, hal ini dapat dilihat dari nilai *probabilitas signifikansi* (Sig) variabel Kode Etik Profesi Polri sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian maka berdasarkan hasil pengolahan dengan aplikasi SPSS diperoleh persamaan matematik  $Y = 12,648 + 0,602X_1$ .

Konstanta sebesar 0,602 dan bernilai positif artinya bahwa jika tidak ada Kode Etik Profesi Polri ( $X_1$ ) maka nilai Komitmen Organisasi (Y) akan bersifat tetap. Variabel Kode Etik Profesi Polri memiliki koefisien beta sebesar 0,857 atau 85,7% dan bernilai positif artinya bahwa Kode Etik Profesi Polri ( $X_1$ ) akan memberikan kontribusi terhadap Komitmen Organisasi (Y). Nilai *adjusted*  $R^2$  bernilai 0,735 ini berarti variabel Kode Etik Profesi Polri dapat dijelaskan oleh Komitmen Organisasi sedangkan sisanya sebesar 0,265 atau 26,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Dari uji t diketahui variabel Kode Etik Profesi Polri nilai Sig di bawah 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa Kode Etik Profesi Polri berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Polres Sumedang.

**2. Pengaruh Disiplin Kerja Anggota Polri ( $X_2$ ) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Interpretasi hasil penelitian pengaruh Disiplin Kerja Anggota Polri ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasi (Y) di Lingkungan Polres Sumedang sebagaimana hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 26 dapat penulis gambarkan sebagai berikut:

**Tabel 9 Pengaruh Disiplin Anggota Polri ( $X_2$ ) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	-24,565	6,191		-3,968	0,000
Disiplin Kerja Anggota Polri	1,015	0,024	0,925	41,693	0,000
$R^2$	0,925				
Adj $R^2$	0,855				

Sumber : Data hasil penelitian, diolah tahun 2018.

Berdasarkan tabel 9 hasil perhitungan regresi linier sederhana bahwa Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dipengaruhi Disiplin Kerja Anggota Polri (Y), hal ini dapat dilihat dari nilai *probabilitas signifikansi* (Sig) variabel Disiplin Kerja Anggota Polri sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian maka berdasarkan hasil pengolahan dengan aplikasi SPSS diperoleh persamaan matematik  $Y = -24,565 + 0,1015X_2$ . Konstanta sebesar -24,565 dan bernilai positif artinya bahwa jika tidak ada Disiplin Kerja Anggota Polri ( $X_2$ ) maka nilai Komitmen Organisasi (Y) akan bersifat tetap. Variabel Disiplin Kerja Anggota Polri ( $X_2$ ) memiliki koefisien beta sebesar 0,925 atau 92,5% dan bernilai positif artinya bahwa Disiplin Kerja Anggota Polri ( $X_2$ ) akan memberikan kontribusi terhadap Komitmen Organisasi (Y). Nilai *adjusted*  $R^2$  bernilai 0,855 ini berarti variabel Disiplin Kerja Anggota Polri ( $X_2$ ) dapat dijelaskan oleh Komitmen Organisasi (Y) sedangkan sisanya sebesar 0,145 atau 14,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Dari uji t diketahui variabel Kode Etik Profesi Polri nilai Sig di bawah 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja Anggota Polri berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Polres Sumedang.

**3. Pengaruh Kode Etik Profesi Polri ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja Anggota Polri ( $X_2$ ) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Pengaruh bersama atau koefisien  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y atau koefisien diterminan dan faktor residual dihitung sebagai berikut: besarnya kontribusi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y adalah:

$$\begin{aligned}
 R^2_{y(x_1x_2)} &= \sum(pyx_k) \cdot (ry_k) = (pyx_1) \cdot (ry_{x_1}) + (pyx_2) \cdot (ry_{x_2}) \\
 &= (0,368) \times (0,857) + (0,646) \times (0,925) \\
 &= 0,3153 + 0,5975 \\
 &= 0,9128
 \end{aligned}$$

**Tabel 10 Model Summary**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,955 <sup>a</sup>	,913	,912	6,924	,913	1533,530	2	293	,000	1,288

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Anggota Polri, Kode Etik Profesi Polri

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data hasil penelitian, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 10 *Model Summary* diperoleh nilai Sig  $F_{change}$  sebesar 0,000 Ternyata  $0,000 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terbukti bahwa kode etik profesi polri dan disiplin kerja anggota Polri berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian di atas dapat diringkaskan seperti tabel 10 sebagai berikut:

**Tabel 10 Koefisien Jalur, Kontribusi Langsung, Tidak Langsung, Kontribusi Total dan Kontribusi Kode Etik Profesi Polri ( $X_1$ ); Disiplin Kerja Anggota Polri ( $X_2$ ) Secara Simultan dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ )**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi			Kontribusi Bersama
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
$X_1$	0,368	0,368	-	-	13,54%
$X_2$	0,646	0,646	-	-	41,73%
$\epsilon$	0,087	0,087	-	-	8,7%
$X_1$ dan $X_2$	-	-	-	-	0,913 atau 91,3%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, tahun 2023

Berdasarkan tabel 10 di atas, maka hasil temuan penelitian secara objektif bahwa:

- (a) Kode Etik Profesi Polri ( $X_1$ ) yang diukur oleh Komitmen Organisasi ( $Y$ ) memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi. Dengan demikian tinggi rendahnya komitmen organisasi dijelaskan oleh Kode Etik Profesi Polri ( $X_1$ ). Besarnya kontribusi Kode Etik Profesi Polri ( $Y$ ) yang secara langsung berkontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar  $(0,368)^2 = 13,54\%$ .
- (b) Disiplin Kerja Anggota Polri ( $X_2$ ) yang diukur oleh Komitmen Organisasi ( $Y$ ) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi. Dengan demikian tinggi rendahnya komitmen organisasi dijelaskan oleh Disiplin Kerja Anggota Polri ( $X_2$ ). Besarnya kontribusi Disiplin Kerja Anggota Polri ( $X_2$ ) yang secara langsung berkontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar  $(0,646)^2 = 41,73\%$ .
- (c) Secara simultan Kode Etik Profesi Polri ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja Anggota Polri ( $X_2$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ ) sebesar 91,3%, sisanya sebesar 0,087 atau 8,7% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain misalnya kepemimpinan, iklim organisasi, etos kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, produktivitas, bauran pemasaran, dll.
- (d) Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja Anggota Polri ( $X_2$ ) sebesar 0,646 atau 64,6% memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ ) dari variabel Kode Etik Profesi Polri sebesar 0,368 atau 36,8%.

**1) Kode Etik Profesi Polri ( $X_1$ ) berkontribusi signifikan terhadap Terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ )**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kode Etik Profesi Polri yang diukur oleh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi ( $Y$ ). Artinya tinggi rendahnya komitmen organisasi ( $Y$ ) dijelaskan oleh Kode Etik Profesi Polri ( $X_1$ ). Besarnya kontribusi Kode Etik Profesi Polri terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ ) sebesar 0,368 atau 36,8%. Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi di lingkungan Polres Sumedang diperlukan konsistensi seluruh anggota Polri dalam melaksanakan Kode Etik Profesi Polri dengan konsisten dan penuh tanggung jawab. Kode Etik Profesi mengatur tata kehidupan seseorang yang berprofesi sebagai anggota Polri. Oleh sebab itu, internalisasi melalui himbauan dan pengarahan serta penegakkan kode etik profesi yang adil dan transparan perlu dilakukan sehingga keberadaan Polri yang dipercaya oleh masyarakat sebagai penanggung jawab keamanan dalam negeri dapat terwujud.



Kode Etik Profesi Polri adalah norma-norma dan aturan-aturan yang merupakan kesatuan landasan etika dan filosofis dengan peraturan perilaku maupun ucapan mengenai hal-hal yang diwajibkan, dilarang atau tidak patut dilakukan oleh anggota Polri. Etika Profesi Polri adalah kristalisasi nilai-nilai Tribrata yang dilandasi dan dijiwai oleh Pancasila serta mencerminkan jati diri setiap anggota Polri dalam wujud komitmen moral yang meliputi etika kepribadian, kenegaraan, kelembagaan dan hubungan dengan masyarakat.

Robbins dan Judge (dalam Sinabela, 2018) mengartikan bahwa, "Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut". Gibson (Sinabela, 2018: 531) menyatakan bahwa "Komitmen organisasi merupakan suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. Selanjutnya juga disebutkan bahwa komitmen meningkatkan kerelaan seseorang melakukan tindakan untuk memenuhi suatu kewajiban dalam kategori tertentu yang akan mengubah penilaian organisasi terhadap diri sendiri sehingga mendapat penghargaan".

## 2) Disiplin Kerja Anggota Polri (X2) Berkontribusi Signifikan Terhadap Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Disiplin Kerja Anggota Polri (X2) berkontribusi signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara langsung sebesar 0,646 atau 64,6%. Tujuan utama mengadakan disiplin kerja bagi anggota Polri yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para anggota yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dibutuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan. Banyak anggota yang mungkin tidak melaksanakan aturan-aturan keanggotaan, karena para anggota mungkin merasa bahwa mereka sedang tidak diperlakukan secara adil sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi, atau diperlukan secara tidak adil atau tidak sama atau tidak sama dengan anggota-anggota yang lain. Mereka bisa juga menggunakan sistem pengaduan yang ada untuk menggugat apa yang mereka anggap tindakan disiplin yang tidak adil yang dibuat oleh organisasi Polri. Untuk mengkondisikan anggota Polri agar bisa melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi  
Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar anggota yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati. Hal ini akan dilakukan bawahan yang ditegur (meskipun mungkin memang benar bersalah) sehingga bisa menimbulkan rasa dendam.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun  
Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh anggota haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun, sehingga anggota tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan dan dapat memperbaiki kesalahan tersebut.
3. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dengan segera  
Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa anggota telah melakukan kesalahan sehingga anggota dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan  
Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan disiplin secara adil tanpa membeda-bedakan.
5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu anggota absen  
Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan anggota yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.
6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali  
Sikap wajar hendaknya dilakukan pemimpin terhadap anggota yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap. Salah satu syarat agar ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja adalah adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada anggota atau pekerjaan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan diselesaikan, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan dan kepada siapa ia bertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

### 3) Kode Etik Profesi Polri (X1) dan Disiplin Kerja Anggota Polri (X2) berkontribusi signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Secara simultan Kode Profesi Polri (X1) dan Disiplin Kerja Anggota Polri (X2) berkontribusi signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,913 atau 91,3%, sisanya sebesar 6,7% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya kepemimpinan, iklim organisasi, etos kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan, loyalitas pelayanan, negosiasi, mutu, produktivitas. Keberhasilan pelaksanaan tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan melindungi, mengayomi serta melayani masyarakat, selain ditentukan oleh kualitas pengetahuan dan keterampilan teknis kepolisian yang tinggi sangat ditentukan oleh perilaku terpuji setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia di tengah masyarakat.

Etika pengabdian merupakan komitmen moral setiap anggota Polri terhadap institusi yang menjadi wadah pengabdian yang patut dinjunjung tinggi sebagai ikatan lahir batin dari semua insan Bhayangkara dan segala martabat dan kehormatannya. Etika kenegaraan merupakan komitmen moral setiap anggota Polri dan institusinya untuk senantiasa bersikap netral, mandiri dan tidak terpengaruh oleh kepentingan politik, golongan dalam rangka menjaga tegaknya hukum NKRI. Kode etik profesi Polri mengikat secara moral, sikap, dan perilaku setiap anggota Polri. Pelanggaran terhadap Kode Etik Profesi Polri harus dipertanggungjawabkan dihadapan sidang Komisi Kode Etik Profesi Polri guna pemuliaan profesi kepolisian. Berdasarkan hasil penelitian bahwa penyelesaian pelanggaran disiplin bertujuan untuk terwujudnya integritas disiplin dan tercapainya kepastian hukum dalam rangka pemeliharaan disiplin dan penegakkan hukum disiplin di lingkungan Polri. Penyelesaian pelanggaran disiplin bersifat tetap dan melekat pada atasan yang berhak menghukum (Ankum). Ankum berwenang memerintahkan Provos dan/atau Pejabat yang ditunjuk untuk melakukan pemeriksaan pelanggaran disiplin oleh anggota Polri. Pemeriksaan perkara pelanggaran disiplin didasarkan atas laporan, tertangkap tangan, temuan oleh petugas. Laporan sebagaimana dimaksud di atas disampaikan oleh setiap orang baik lisan maupun tertulis kepada petugas yang berwenang atas adanya pelanggaran disiplin.

## SIMPULAN

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Kode Etik Profesi Polri (X1) yang diukur oleh Komitmen Organisasi (Y) memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi. Dengan demikian tinggi rendahnya komitmen organisasi dijelaskan oleh Kode Etik Profesi Polri (X1). Bersarnya kontribusi Kode Etik Profesi Polri (X1) yang secara langsung berkontribusi terhadap komitmen organisasi (Y) adalah 0,368 atau 36,8%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Kode Etik Profesi Polri berkontribusi secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian kedala yang dihadapi dalam pelaksanaan Kode Etik Profesi Polri yaitu:
  - a. Kurangnya dukungan anggaran sehingga fasilitas sarana dan prasarana di lingkungan Polres Sumedang dinilai masih kurang memadai;
  - b. Kurangnya personil (sumber daya manusia) yang menjadi tim pelaksana pembinaan Etika Kode Profesi Polri dengan cakupan wilayah yang cukup luas di Wilayah Hukum Polres Sumedang;
  - c. Kendala selanjutnya dari Anggota kepolisian, tingkat kesadaran dan kepatuhan atas peraturan Kode Etik Profesi Polri yang mengikat dan berlaku masih relatif rendah sehingga pelanggaran Kode Etik Profesi Porli tetap terjadi;
  - d. Efektifitas pelaksanaan program pembinaan etika profesi Polri di Polres Sumedang sudah cukup efektif karena dilihat dari pelanggaran yang terjadi, cenderung menurun dari tahun ke tahun tepatnya tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2022 s.d. tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwasannya kesadaran dari setiap Anggota Polri mulai terarah karena sudah dilakukan beberapa upaya untuk pencegahan terjadinya tindak pidana oleh anggota Polri khususnya di Wilayah hukum Polres Sumedang.
- 2) Disiplin Kerja Anggota Polri (X2) yang diukur oleh Komitmen Organisasi (Y) memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi (Y). Dengan demikian tinggi rendahnya komitmen organisasi (Y) dijelaskan oleh Disiplin Kerja Anggota Polri (X2). Bersarnya kontribusi Disiplin Kerja Anggota Polri yang secara langsung berkontribusi terhadap komitmen organisasi adalah 64,6%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis

penelitian yang menyatakan Disiplin Kerja Anggota Polri (X2) berkontribusi secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian bahwa, permasalahan disiplin kerja anggota Polri terkait kesadaran hukum yang dimiliki anggota Polri kurang serta lingkungan atau pergaulan juga merupakan faktor lemahnya penegakkan disiplin. Pengaruh lingkungan keluarga yang menuntut untuk menjadi kaya atau sebagai perantara untuk membangun karir dan juga pengaruh oleh pergaulan sesama anggota Polri, seperti nilai-nilai konsumerisme yang masuk sehingga mempengaruhi perilaku anggota Polri dalam pelaksanaan tugasnya.

- 3) Secara simultan Kode Etik Profesi Polri (X1) dan Disiplin Kerja Anggota Polri (X2) berkontribusi secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 91,3%. Sisanya yaitu sebesar 0,087 atau 8,7% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya: kepemimpinan, iklim organisasi, etos kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, produktivitas, baruan pemasaran dll. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Kode Etik Profesi Polri dan Disiplin Kerja Anggota Polri berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Polres Sumedang dapat diterima. Variabel yang memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap komitmen organisasi yaitu variabel Disiplin Kerja Anggota Polri.

## Referensi :

- Ade Saptomo. (2021). Hukum dan Kearifan Lokal. Jakarta: Grasindo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suhartimi. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chamariyah, Mohammad Rofiq Hariyadi, C. Sri Hartati. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan Melalui Kemampuan Kerja. Jurnal Ekonomi 45 Vol. 9 No.2 (Juni 2022). E-ISSN:2798-575X ; P-ISSN:2354-6581.  
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/download/212/206>
- Doddy Kristian, Bambang Sadono, Kadi Sukarna, Diah Sulistyani RS. (2021). Kewenangan Polri Dalam Menegakkan Kode Etik Anggota Polri Yang Melakukan Tindak Pidana Narkoba. Jurnal USM Law Review Vol.4 No.2 Tahun 2021.  
<https://journals.usm.ac.id/index.php/julr/article/download/3332/2236>
- Erwin Ubwarin, Eivandro Wattimury. (2021). Analisa Yuridis Pertimbangan Kode Etik Profesi Polri Terhadap Anggota yang Telah di Vonis Bersalah Melakukan Tindak Pidana (Studi Pada Komisi Kode Etik Profesi Polri Polda Maluku). Jurnal Belo. Vol.7 No. 2 Desember 2021 p-ISSN: 2460-6820 e-ISSN : 2686-5920 Fakultas Hukum Universitas Patimura.  
<https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/belo/article/view/4705/3502>
- Edi Saputra Hasibuan. (2022). Wajah Polri Presisi: Melahirkan Banyak Inovasi dan Prestasi. Ed. 1, Cet.1. Depok : Murai Kencana. Tersedia di <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/11522>
- Edy, Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- . (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Gujarati, Damodar. (2013). Dasar-Dasar Ekonometrika, Edisi Kelima. Mangunsong R. C. Penerjemah. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartatik, Puji, Indah. (2018). Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: Laksana
- Hamdani Ritonga, Marlina, Mustamam (2022). Penindakan Propam (POLRI Terhadap Anggota Polisi yang Melakukan Penganiayaan. (Studi di Bidang Propam Kepolisian Resor Nias Selatan). Jurnal Ilmiah Metadata ISSN: 2723-7737, Vol.4 No.3 Edisi September 2022. Published: 7-09-2022, Page: 347-359.  
<https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/download/226/251>
- Ipa Hafsiyah Yakin.2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Kepada Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Garut. Disertasi Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
- (2017). Metodologi Penelitian. <https://mfr.osf.io/render?url=https://osf.io/7qv4/?direct%26mode=render%26action=download%26mode=render>
- Kaswan, Akhyadi. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Masran dan Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo : Zifatama.

- Muhammad Aprisakundi. (2022). Pemetaan Upaya Preventif Retensi Personel Dalam Rangka Pengendalian Kasus Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PDTH) pada Kepolisian Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)* Vol. 13 No.2 Juni 2022, Hal. 134-147. DOI: <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i2.40941> P-ISSN: 2088-9372 E-ISSN: 2527-8991 <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/download/40941/23688>
- Nuryadi, dkk. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Cetakan Ke01: Januari 2027. Yogyakarta: Sibuku Media
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/41395/PP%20No.2%20TH%202003.pdf>
- Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Pelaksanaan Teknis Institusional Peradilan Umum Bagi Anggota Kepolisian Republik Indonesia. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/52103/pp-no-3-tahun-2003>
- Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Pelaksanaan Teknis Institusional Peradilan Umum Bagi Anggota Polri yang melakukan Tindak Pidana.
- Peraturan Kapolri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Kode Etik Profesi Polri dan Komisi Kode Etik Profesi Polri. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/229077/permenko-polhukam-no-7-tahun-2022>
- Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Profesi Polri. <https://ntb.polri.go.id/wp-content/uploads/2018/02/10.-perkap-14-tahun-2011.pdf>
- Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Sipil pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. <https://zi.tipidkorpolti.info/files/perkap-16-thn-2011.pdf>
- Peraturan Kapolri Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi Polri Kepolisian Negara Republik Indonesia. <https://www.pusdikmin.com/perpus/file/PERPOL-7-2022.pdf>
- Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Negara Republik Indonesia No.Pol : Kep/44/IX/2004 tentang Tata Cara Sidang Disiplin Bagi Anggota Polri. <https://ntb.polri.go.id/wp-content/uploads/sites/33/2017/04/kep-no.-44-tahun-2004-tentang-tata-cara-sidang-disiplin.pdf>
- Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rama Ridial Alif Rahman. (2022). Implementasi Keprofesionalitas Polri Dalam Melaksanakan Tugas Berdasarkan Peraturan Kode Etik Profesi Polri. *Jurnal Solusi*, Vol. 20 No. 3 Bulan September 2022 Solusi ISSN Print 0216-9835, ISSN Online 2597-680X
- Rory Ratno Ardiansyah. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Bidang Gakkum Pada DIT Polair Korpolaairud Baharkam Polri. *Journal of Applied Business and Economic* Vo.7 No 4 (Juni 2021) 494-507. <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/download/10406/4230>
- Rosma, Imadah Thoyyibah (2023). Analisis Pelanggaran Kode Etik Humas Polri (Studi Kasus Ferdy Sambo). *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi Communique Sinta* 5. Vol.5 No. 2 April 2023. E-ISSN LIPI: 2622-7290 <http://www.ejurnal.stikpmedan.ac.id> <https://ejurnal.stikpmedan.ac.id/index.php/JIKQ/article/view/140/71>
- Riduwan dan Sunarto. (2017). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*. Bandung: Alfabeta.
- (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- R. Supomo, Eti. Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rully Indrawan dan Poppy Yuniawati (2017). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soebakti. (1995). *Aneka Perjanjian*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Stephen P. Robbins dan Marry Coulter (2018). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga..
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung Penerbit Alfabeta.
- Suparyadi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi

- Sutrisno (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke sebelas. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tewal, Bernhard, Adolfin Merindah Ch, H. Padowo, Hendra N. (2017). Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama November 2017. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/44418/uu-no-2-tahun-2002>.
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. <https://jdih.esdm.go.id/peraturan/UU%20NO%2010%20TH%202004.pdf>
- Vetihzal Rivai. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. ISBN 978-979-769-261-2. Bandung: PT. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.