

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Satuan Kerja Direktorat SAMAPTA POLDA Provinsi Kalimantan Selatan

Istiqomah¹, Yanuar Bachtiar² Mahyudin³

STIE Indonesia Banjarmasin, Indonesia

Correspondent Author: istiqomahi451@gmail.com

Abstract

This research aims to investigate the influence of work discipline and organizational commitment to performance at the Samapta Directorate Work Unit. Regional Police. South Kalimantan. The sampling technique used in this study is probability sampling which is determined using the Slovin formula with a total of 81 respondents. The results of this study show that partially work discipline does not have a significant effect on employee performance, where the level of employee attendance is still not in accordance with the time set by the agency and the employee's work awareness is not fully maximized. and organizational commitment has a significant effect on employee performance, it is illustrated that employee loyalty that employees have the intention to always be part of the agency in the long term. Work discipline and organizational commitment simultaneously affect employee performance, increase high work discipline and followed by high organizational commitment as well, thus causing an increase in employee performance.

Keywords: work discipline, organizational commitment, employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada Satuan Kerja Direktorat Samapta. Polda. Kalsel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling yang ditetapkan menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sebanyak 81 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana tingkat kehadiran pegawai yang masih tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan instansi dan kesadaran kerja pegawai belum sepenuhnya maksimal. dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini digambarkan bahwa kesetiaan pegawai bahwa pegawai memiliki niat untuk selalu menjadi bagian dari instansi dalam jangka waktu yang panjang. Disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, peningkatan disiplin kerja yang tinggi dan diikuti dengan komitmen organisasi yang tinggi pula, maka menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

Keywords: disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kegiatan sumber daya manusia yang dipunyai organisasi. Perencanaan strategis sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, baik secara personal

maupun fungsional, dalam pelaksanaan manajemen. Integrasi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif sesuai dengan visi dan misi organisasi dapat menciptakan kesinambungan dan pertumbuhan jangka panjang yang diinginkan organisasi. Pemahaman terhadap kemampuan dan potensi setiap pegawai menjadi pondasi utama dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan organisasi secara menyeluruh.

Keberhasilan kinerja yang optimal berasal dari produktivitas seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan tingkat kualitas dan jumlah yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian ini terletak pada pemahaman bahwa bukan hanya hasil akhir, melainkan proses kerja, inisiatif, dan kemampuan mengatasi tantangan. Kinerja setiap pegawai akan berbeda-beda ditingkat hasilnya.

Berkaitan dengan kinerja pegawai, yang sering terjadi disuatu instansi yaitu belum optimalnya kinerja pegawai. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kebiasaan organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen dan disiplin kerja. Mendapatkan kinerja sesuai yang diharapkan, setiap organisasi perlu menerapkan disiplin terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat didalamnya.

Menurut Pranitasari dan Husnul (2021) disiplin kerja merupakan metode yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan pegawai, dengan tujuan memberi kesadaran individu mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut Leuhery (2018) tingkat disiplin pegawai dapat tercermin dalam kehadiran dan perilaku sesuai standar instansi. Peran disiplin kerja tidak akan optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai jika pegawai tidak memiliki komitmen pada dirinya.

Komitmen organisasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. komitmen menjadikan pegawai memperoleh dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik sesuai harapan organisasi. Menurut Barlian dkk. (2022) komitmen adalah tingkat pengenalan dan keterikatan yang cukup kuat seorang pegawai terhadap organisasi. Menurut Damayanti (2021) pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan mendorong kesetiiaannya terhadap instansi, memberikan kontribusi yang positif baik dalam ide atau pencapaian tujuan demi memajukan instansi kedepannya. Pegawai yang kurang komitmen cenderung mengalami kurangnya motivasi, kurang fokus, dan tidak bersedia bekerja sepenuhnya terhadap organisasi.

Satuan Kerja Direktorat Samapta. Polda. Kassel. atau dulu dikenal sebagai satuan Sabhara. yang berarti keadaan siap siaga, siap sedia, dan waspada menjadi bagian pelaksanaan tugas Polri. di tingkat Polda. di bawah Kapolda. Memenuhi tuntutan masyarakat, Satuan Kerja Direktorat Samapta Polda. Kassel. dalam mengupayakan peningkatan kinerja yang sudah cukup baik, namun upaya untuk meningkatkan kinerja ini terus diusahakan dengan memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggotanya.

Penelitian ini akan mengukur pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mantiri dkk. (2021) menunjukkan bahwa kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cukup baik jika didorong oleh komitmen organisasi yang kuat oleh setiap karyawan. Timbuleng dan Jacky (2015) karyawan yang memiliki sikap etos, disiplin dan komitmen yang ditanamkan secara positif pada dirinya akan menghasilkan kinerja baik dan memuaskan. Penelitian oleh Burhannudin dkk. (2019); Bagis dkk. (2019); Situmeang (2018); juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

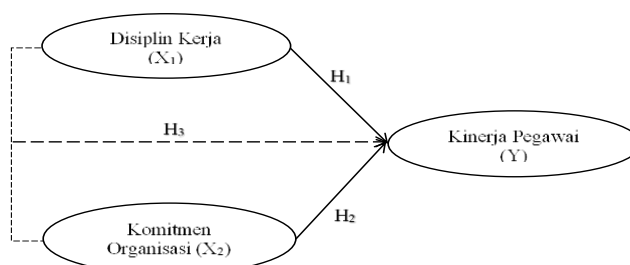
2. Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Disiplin kerja adalah kekuatan yang berkembang didalam diri pegawai dan menyebabkan pegawai patuh dengan keputusan dan peraturan dengan sukarela, serta menunjukkan nilai-nilai tinggi dalam tindakan dan perilaku kerja (Hamali, 2016). Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan pegawai untuk mematuhi aturan organisasi serta standar sosial yang berlaku.

Komitmen organisasi diartikan sebagai keadaan di mana pegawai berdiri dipihak organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan untuk mempertahankan dan memperjuangkan keanggotaanya dalam organisasi tersebut. Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran ketersediaan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan pada masa mendatang.

Kinerja dapat diartikan sebagai sejauh mana tugas-tugas dalam pekerjaan seorang karyawan tercapai. Kinerja ini mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan, sering disalahpahami sebagai upaya yang menunjukkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari hasil yang dihasilkan (Simamora, 2015:339). Menurut Sedarmayanti (2016:260) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah (2024)

Keterangan:

—————▶ : Parsial
 -----▶ : Simultan

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: Disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Sampel diambil dengan probabilitas sampel, yang berarti setiap elemen atau anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk diambil sebagai sampel. Populasi sebanyak 418 anggota, sampel pada penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 81 sampel.

Teknik pengambilan sampel random, sampel diambil secara acak dari populasi tanpa memperhatikan strata atau tingkatan populasi. Penetapan sampling ini karena semua pegawai adalah homogen (sejenis), yang berarti mereka memiliki karakteristik atau kondisi yang sama. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen menyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (dependent) yaitu kinerja pegawai
 a : Nilai Konstanta
 b₁ : Koefisien Regresi X₁
 b₂ : Koefisien Regresi X₂
 X₁ : Variabel disiplin kerja
 X₂ : Variabel Komitmen Organisasi
 e : Standar error

4. Analisis dan Pembahasan

Hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data hasil penelitian memenuhi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 1. Hasil Regresi

Variabel bebas	Variabel terikat	Koefisien regresi	t hitung	probabilitas	Keterangan
Konstanta		12.716	6.048	0.001	
Disiplin kerja	Kinerja pegawai	0.096	1.398	0.166	Tidak Signifikan
Komitmen organisasi	pegawai	0.421	3.114	0.003	Signifikan
R-Square	0.189				
F-statistik	9.111				
F-signifikan	0.001				

Sumber: Output SPSS (2024)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa kenaikan tingkat disiplin kerja pegawai tidak diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Hasil rata-rata jawaban responden tertinggi untuk disiplin kerja adalah bahwa pegawai memberikan alasan jika terlambat hadir di tempat kerja, disamping itu pegawai bekerja sesuai prosedur tempat kerja dan sistem kerja. Pernyataan ini mengandung arti bahwa pegawai berusaha untuk memberikan alasan jika terlambat dan pegawai bekerja sesuai dengan prosedur dan sistem kerja karena mereka berada pada instansi dengan garis komando yang jelas.

Pegawai memberikan respon yang tidak maksimal pada pernyataan bahwa mereka datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan ini berarti bahwa masih

ada sebagian kecil pegawai yang tidak mentaati waktu kerja meskipun mereka bekerja pada instansi dengan garis komando seperti disebutkan di atas.

Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kekuatan yang berkembang didalam diri pegawai dan menyebabkan pegawai patuh dengan keputusan dan peraturan dengan sukarela, serta menunjukkan nilai-nilai tinggi dalam tindakan dan perilaku kerja. Disisi lain menurut Sinambela (2018) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan pegawai untuk mematuhi aturan organisasi serta standar sosial yang berlaku, pelanggaran terhadap disiplin kerja dari sebagian kecil pegawai berdampak terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farid (2022), bahwa disiplin kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja. Dalam melaksanakan tugas, pegawai masih merasa adanya tekanan atau paksaan dari pihak yang lain, di samping itu ada sebagian kecil pegawai merasa tidak bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. Fleksibilitas, kesiapsiagaan, kerjasama tim, dan kemampuan untuk merespons situasi darurat lebih diutamakan daripada disiplin formal yang ketat, namun bukan berarti disiplin formal tidak penting.

Kondisi kerja yang dinamis dan penuh tekanan menuntut pendekatan yang lebih adaptif, di mana hasil operasional menjadi fokus utama. Itulah menyebabkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan pada kinerja pegawai, karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih relevan dan kritis dalam konteks operasional pegawai. Personel bekerja di bawah tekanan tinggi dan situasi lapangan yang tidak menentu, memerlukan improvisasi dan penilaian cepat, bukan hanya disiplin kerja formal.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai. Hasil rata-rata jawaban responden tertinggi untuk komitmen organisasi adalah bahwa memiliki niat untuk selalu menjadi bagian dari instansi dalam jangka waktu yang panjang. Pernyataan ini mengandung arti adanya keseriusan pegawai dalam berkontribusi secara berkelanjutan, serta menjadi bagian dari pertumbuhan organisasi dalam jangka panjang. Dilihat dari aspek adanya kebanggaan pegawai terhadap instansi, rata-rata pegawai belum memberikan pernyataan dengan hasil yang maksimal. Sebagian kecil pegawai menyatakan bahwa mereka merasa instansi belum menjadi bagian penting dari hidup mereka.

Penelitian ini didukung oleh pernyataan Kaswan (2017) yang menyatakan komitmen organisasi mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, upaya untuk menyelesaikan tugas dengan baik, dan keinginan terus berkontribusi pada organisasi. Wibowo (2019) menegaskan bahwa keterlibatan aktif individu dalam organisasinya dengan memberikan kontribusi mencapai kesuksesan organisasi, yang ditunjukkan melalui komitmen pegawai terhadap tujuan dan nilai pokok organisasinya.

Pendapat Kaswan dan Wibowo ini bersesuaian dengan hasil penelitian ini yang mendeskripsikan bahwa pegawai mengkontribusikan dirinya dengan baik yang tercermin bahwa mereka lebih mendahulukan institusi dari pada kepentingan pribadinya. Kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi dalam upaya untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan berkeinginan untuk terus berkontribusi pada institusi. Keterlibatan ini dapat dilihat dari komitmen pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai pokok organisasi yang saling terkait satu sama lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Mantiri, dkk. (2021), Burhannudin, dkk. (2019), Bagus, dkk. (2019), Situmeang, (2018). Timbuleng dan Jacky (2015). sejalan dengan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Signifikannya hasil tersebut terkondisi dengan situasional sebagai berikut: (1) kesiapsiagaan pegawai secara terus-menerus didorong oleh komitmen tinggi untuk selalu siap siaga; (2) komitmen organisasi dapat meningkatkan sinergi dan kerjasama tim yang kritis; (3) pegawai berkomitmen lebih baik agar dapat melakukan improvisasi dan penilaian cepat dalam kondisi berisiko tinggi di lapangan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh secara simultan disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan komitmen organisasi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi mendukung pernyataan Sedarmayanti (2016) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Ini dilakukan dengan tujuan mencapai target organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan prinsip moral serta etika.

Penerapan disiplin kerja yang menjadi landasan penting dalam memastikan pegawai menjalankan tugasnya dengan penuh ketelitian dan keteraturan. Hal ini meminimalisir potensi terjadinya kelalaian atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Di sisi lain, komitmen yang tertanam kuat dalam organisasi mendorong para pegawai untuk senantiasa berusaha mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mantiri, dkk. (2021), Burhannudin, dkk. (2019), Bagis, dkk. (2019), Situmeang, (2018). Timbuleng dan Jacky (2015), bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

1. Disiplin kerja secara tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peningkatan disiplin kerja tidak mengakibatkan tingginya kinerja pegawai. Indikator yang digambarkan dengan tingkat kehadiran pegawai yang masih tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan instansi dan kesadaran kerja pegawai belum sepenuhnya maksimal.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi yang tinggi dari pegawai berakibat pada kenaikan tingkat kinerja yang tinggi pula. Indikator kesetiaan pegawai bahwa pegawai memiliki niat untuk selalu menjadi bagian dari instansi dalam jangka waktu yang panjang menjadi bagian yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ini memiliki makna bahwa disiplin kerja yang tinggi dan diikuti dengan komitmen organisasi yang tinggi dari pegawai menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

6. Saran dan Keterbatasan

1. Instansi diharapkan dan dapat menegakkan disiplin tentang kehadiran tepat waktu pada instansi dan diikuti dengan *punishment*, disisi lain mengkondisikan pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa ada tekanan atau paksaan dari orang lain. Mematrikan rasa bangga terhadap instansi dan menjadi bagian penting

dari kehidupan pegawai.

2. Peneliti selanjutnya disarankan melakukan penelitian kualitatif yang komprehensif untuk menghasilkan temuan yang lebih kredibel dan menambahkan variabel baru yang relevan diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih kuat dan menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi pada peningkatan kinerja, selain variabel-variabel yang telah dikaji dalam penelitian ini, seperti: lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, beban kerja, etos kerja, kompensasi dan budaya kerja.

Daftar Pustaka

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UIASU Press Biro Rektor Lt.1.
- Angraini, R., Answar, P. dan Nuryanti, M. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang*. KIMAP, Vol. 2, No. 3.
- Bagis, F., Bima, C.P., dan Alfato, Y. K. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institut Pendidikan*. Jurnal Manajemen. Vol. 13. No. 2.
- Barlian, Nur'aeni, Hazarain, H., dan M. Rafieq, A. P. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus*. Jurnal Saburai. Vol 2, No. 1. (<http://doi.org/10.24967/feb.v2i1.1879> diakses 15 November 2023).
- Burhannudin, Zainul, M., dan Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksiprencur. Vol. 8, No. 2.
- Direktorat samapta. "profil samapta polda kalsel", (<http://samapta.kalsel.polri.go.id/2020/09/visi-misi/> diakses pada tanggal 21 mei 2024).
- Direktorat Samapta. Profil Korps Sabhara, diakses pada 20 Agustus 2022<https://samapta.kalsel.polri.go.id/profil_samaptakalsel/

- Farid, N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo. Jawa Timur*. Journal on Education. Vol. 4, No. 4. (<http://jonedu.org/index.php/joe> diakses 21 Mei 2024).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariaete SPSS 23 Edisi ke-8*. Publish: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke-9*. UniversitasDiponegoro. (http://slims.umn.ac.id/index.php?p=snow_detail&id=19545).
- Hamali, A.Y. (2016). *Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M.S. (2018). *Manajemen Sumber Data Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hautaruk, M. R., Sutarmo, Y., dan Bachtiar, Y. (2022). *Motodologi Penelitian untuk Ilmu Sosial Humoniora dengan Pendekatan Kuantitatif: Proposal, Kegiatan Penelitian, Laporan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Muna, N. dan Isnowati, S. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 5, No. 2.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Leuhery, Ferdy. (2018). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku*. Jurnal SOSOQ, Vol. 6, No. 1. (<http://dx.doi.org/10.30598/sosoq.v6i1.307> diakses 10 November 2023).
- Liyas, N. J. dan Primadi, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan- Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mantiri, C. Y., Kalangi, J., dan Rogahang, J. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulutgo Cabang Tomohon*. Jurnal Productivity, Vol. 2, No. 2.
- Nadapdap, K. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Permatasari*. Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol. 3, No. 1.

- Opuni, Frank dan Alhassan, I. (2023). *The Likerd Sklale: Exploring The Unknowns and Their Potential to Mislead The World*. *USD International Journal of Development (UDSIJD)*, 9(2), 867-880. (<http://doi.org/10.47740/586.UDSJS6i>.)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003, tentang *Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Pranitasari, D. dan Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 18 No. 01, April. (<http://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375> diakses 10 November 2023).
- Rahman, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swadaya.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. (2016). *Manajemen* (Edisi 11). Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Edisi 13. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Situmeang, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. *Jurnal Maker*. Vol. 4 No.1.
- SuarIndonesia. (2023). *Oknum Polisi di Satuan Samapta Polresta Banjarmasin Dipecat*. Dikutip dari SuarIndonesia (<http://suarindonesia.com/oknum-polisi-di-satuan-samapta-polresta-banjarmasin-dipecat/#>).
- Sunarmintyastuti, L. dan Suprpto, A. (2019). Pengembangan SDM melalui Minat dan Motivasi Santriwati pada Yayasan Taufidzul Qur'an Ar-Rahmani di Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. Vol. 6. No. 2. April. (<http://jurnal.unibrah.ac.id/ondex.php/JIWP>. diakses 1 November 2023).
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. *Tanggamus. Jurnal Saburai*. Vol. 2, No. 1. (<http://doi.org/10.24967/feb.v2i1.1879> diakses 15 November 2023).
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, Vol. 8, No. 4.

-
- Timbuleng, S., dan Jacky S.B. Sumarauw. (2015). *Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 3, No. 2.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusuf, R.M. dan Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, Memengaruhi*. Makasar: Penerbit Nas Media Pustaka.