

MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA POLRI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI POLRES KARAWANG

Bambang Jaelani¹, Ashary²

benks8901@gmail.com¹

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Polres Karawang melalui lingkungan kerja non-fisik, kompetensi, dan komitmen organisasi. Kinerja SDM merupakan elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama di lembaga kepolisian yang memiliki tugas dan fungsi strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan pengumpulan data melalui kuesioner kepada pegawai Polres Karawang. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik inferensial untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik, kompetensi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM. Lingkungan kerja non-fisik yang kondusif, dukungan pengembangan kompetensi, serta komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja SDM secara optimal. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi Polres Karawang dalam upaya memperbaiki kualitas lingkungan kerja, penguatan kompetensi anggota, serta pengelolaan komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja SDM secara menyeluruh.

Kata Kunci: Kinerja SDM, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Polres Karawang

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi paling penting dalam setiap organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh anggota yang puas akan pekerjaannya dalam sebuah organisasi (Ardana, 2012). Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah Kinerja Sumber Daya Manusia. Kinerja Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan setiap usaha, karena semakin tinggi kinerja setiap organisasi semakin tinggi juga peluang untuk mencapai tujuan perusahaan sebab perusahaan mengharapkan setiap anggotanya memiliki kinerja yang baik dan memiliki kualitas yang baik. Dalam usaha meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia nya ada hal yang harus diperhatikan setiap perusahaan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia salah satunya adalah sikap disiplin kerja anggota (Mahardika et al, 2016).

Seorang anggota yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Kinerja sendiri adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanti, 2017). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan,

gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir 2016). Selain itu Kinerja Sumber Daya Manusia juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, rekrutmen dan penempatan, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan egoistik (Amstrong, 2010).

Organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan, tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya (Habiburrahman and Zhavira 2021). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia adalah Motivasi. Tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi yang dimilikinya. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja anggota ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan tujuan dan niatnya. Dengan motivasi, mendorong seorang anggota mengarah pada perilaku untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien (Meirdiansyah, 2015:7). Dengan adanya motivasi seorang anggota dapat mampu mengembangkan profesionalismenya serta dapat membangun budaya kerja yang efektif dan baik.

Seseorang yang punya motivasi tinggi akan bekerja keras mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri kearah kearah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang anggota dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi juga. kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistemkerja berdasarkan tim (Sivanissa and Azizah 2022).

Lingkungan kerja bisa diartikan sebagai seluruh sarana atau perkakas yang ada dilingkungan tempat pegawai melaksanakan pekerjaan, metode dalam bekerja, yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang pada pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan pegawai saat melakukan tugasnya yang mampu berpengaruh pada dirinya mencakup temperatur, kelembaban, ventilasi, cahaya, bising, tempat kerja yang bersih dan sarana memadai (Afandi, 2018).

Menurut Sedarmayanti (2017), secara garis besar indikator lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (J Fuji Inzani SL, Yuliani, 2022) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja baik fisik dan non fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. Adapun menurut (Awanda Nurwati, Purbudi Wahyuni, Yuni Siswanti, 2022) menjelaskan bahwa diketahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja sebesar 0,135 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja. Artinya motivasi kerja mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan

demikian hipotesis 4 yang berbunyi “pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja” Diterima.

lingkungan kerja fisik dan non fisik merupakan dua faktor penting yang perlu mendapat perhatian lebih dalam upaya meningkatkan kinerja pada suatu Organisasi (Hilamaya et al.,2021). Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedarmayanti (2017), menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurjannah Ahmadi M , Badaruddin, Anshar Daud, 2023) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Terciptanya hubungan komunikasi yang harmonis, baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan, pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga hal tersebut memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Salah satu instansi yang diruntut harus dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia adalah pada instansi kepolisian. Dimana, kepolisian Negara Republik Indonesia dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi terhadap masyarakat sebagai pengayom masyarakat. Kepolisian Resor (Polres) dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya kepada masyarakat dimana setiap anggota Polisi harus mematuhi setiap peraturan yang sudah ditetapkan sebagai bentuk pembelajaran kepada masyarakat agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu lembaga Pemerintah yang langsung di bawah Presiden (Tap MPR Nomor VII/MPR/2000 tentang peran TNI dan Peran POLRI). Fungsi Kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002). Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (pasal 4 Undang-undang Nomor 2 tahun 2002). Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum,serta memberikan perlindungan, pengayoman kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri (Pasal 4 Undang-undang Nomor 2 tahun 2002). Tugas Pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat(Pasal 13 Undangundang Nomor 2 Tahun 2002).

Kepolisian Resort Kerawang berdiri sejak tahun 1945. Polres Kerawang ini terletak di Jl. Surotokunto No.110, Warungbambu, Kec. Karawang Tim., Karawang, Jawa Barat 41371. Polres merupakan sebuah instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan dan keamanan di masyarakat. Kemitraan dengan masyarakat merupakan salah satu kegiatan layanan sosial untuk dapat menciptakan kehidupan masyarakat yang aman, tertib dan sadar hukum. Polres Kerawang memiliki tugas untuk dapat menyelenggarakan tugas pokok dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta membeikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk

dapat menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Polres Kerawang terdapat beberapa bagian atau disebut juga dengan Divisi. Dimana setiap Divisi ini memiliki tugasnya yang berbeda-beda. Dalam pembangunan aplikasi pencarian jalur aman, Polres Kerawang dijadikan sebagai sumber data acuan untuk data daerah rawan kecelakaan dan tindakan kejahatan. Data-data tersebut diperoleh dari bagian Satlantas dan bagian Reskrim.

Tabel 1 Bentuk Pelayanan Lantas pada Polres Kerawang

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)	<ul style="list-style-type: none"> - Laporan Polisi (LP) - Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTPLP) - Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) - Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK) - Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) - Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP) - Surat Keterangan Lapor Diri (SKLD) - Surat Ijin Keramaian - Surat Rekomendasi Ijin Usaha Jasa Pengamatan - Surat Ijin Mengemudi (SIM) - Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK)
2	Sistem informasi	<ul style="list-style-type: none"> - Komponen Input - Komponen Output - Komponen Basis Data Database Management System (DBMS).
3	Pelayanan Publik (<i>public services</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian. - Mendatangi TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP
4	Penyajian informasi umum	<ul style="list-style-type: none"> - Penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan, dan penyampaian laporan harian - kepada Kapolda melalui Roops.

Sumber: Data Primer Polres Kerawang (2023)

Dari tabel 1 dapat terlihat bahwa bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan di Polres Kerawang antara lain meliputi Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) antara lain meliputi Laporan Polisi (LP), Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTPLP), Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP), Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK), Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP), Surat Keterangan Lapor Diri (SKLD), Surat Ijin Keramaian , Surat Rekomendasi Ijin Usaha Jasa Pengamatan dan Surat Ijin Mengemudi (SIM), Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK) dan pelaksanaan Sistem informasi, Pelayanan Publik (*public services*) berupa Pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian, Mendatangi TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP. Terakhir Penyajian informasi umum.

Tabel 2 Jenis dan Bentuk-Bentuk Pelayanan Pada Polres Kerawang

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)	<ul style="list-style-type: none"> - Laporan Polisi (LP) - Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTPLP) - Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) - Surat Keterangan Tanda Lapo Kehilangan (SKTLK) - Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) - Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP) - Surat Keterangan Lapo Diri (SKLD) - Surat Ijin Keramaian - Surat Rekomendasi Ijin Usaha Jasa Pengamatan - Surat Ijin Mengemudi (SIM) - Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK)
2	Sistem informasi	<ul style="list-style-type: none"> - Komponen Input - Komponen Output - Komponen Basis Data Database Management System (DBMS).
3	Pelayanan Publik (public services)	<ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian. - Mendatangi TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP
4	Penyajian informasi umum	<ul style="list-style-type: none"> - Penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan, dan penyampaian laporan harian - kepada Kapolda melalui Roops.

Sumber: Polres Kerawang

Lich (2010) dalam Rianto dan Lestari (2012), "Polisi adalah hukum yang hidup (The Living Law)". Hal ini karena polisi merupakan salah satu instrument negara yang dapat memaksakan berlakunya hukum demi pemulihan keadaan, bersama instrument negara yang lain seperti jaksa, hakim dan advokat. Keempat elemen penegak hukum tersebut, sering dikenal dengan sebutan „Catur Wangsa Penegak Hukum“. (Wibowo 2017) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (1995), sebagaimana ia mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusianya. Maka dalam Pemerintahan anggota harus memiliki indikator-indikator, diantaranya yaitu :

1. Kualitas kerja, ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilimpahkan.
2. Kuantitas kerja, dalam penerima output perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "Extra".
3. Pendidikan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekerjaan. Pendidikan diperoleh melalui proses belajar dan

berlatih. Pendidikan sangat erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan pendidikan yang dimiliki seorang anggota diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

4. Kemampuan, terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang anggota. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Menurut Hasibuan (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun demikian dalam pelaksanaannya terkadang faktor kepuasan kerja kurang mendapat perhatian dari pihak organisasi dan pimpinan, hal ini dapat menjadi kendala bagi organisasi. Bahwa dalam hal ini berdasarkan data yang berada pada tabel 1.1 dan 1.2 kinerja Polres Kerawang perlu optimalisasi kinerja Sumber daya manusia yang baik. Hal ini seperti hasil Penelitian ini didukung oleh Dian, Muchran, Irwan (2018) Berdasarkan hasil analisis statistik yang di peroleh, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel beban kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Ishad, M & Hanfan, A (2024) bahwa tingkat lingkungan kerjayang dimiliki karyawantorgolong rendah, sehingga sangat tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Penelitian Arianto (2021) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh seacara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui lingkungan kerja non fisik, kompetensi dan komitmen organisasi di Polres Kerawang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Peran Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja SDM Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Polres Cirebon Kota.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Kepolisian di Polres Karawang. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dan dengan melalui Google Form sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 responden yaitu total anggota Kepolisian di Polres Karawang. Data dianalisis berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang telah kemudian diolah dengan menggunakan Software Smart PLS. untuk mengetahui Gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Gambaran Umum Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	68	68%
	Perempuan	32	32%
Usia Responden	20 – 30	28	28%
	31 – 40	53	53%
	41 – 50	19	19%
Tingkat Pendidikan	SMA	12	12%
	D3	32	32%
	S1	42	42%
	S2	14	14%

Sumber: data primer yang diolah 2024

Berdasarkan karakteristik responden seperti dijelaskan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Polres Karawang didominasi oleh Laki - laki sebesar 62% dan Perempuan 38%. Tanggapan responden berdasarkan usia sebagian besar didominasi pegawai berusia 31 – 40 tahun sebanyak 53%. Responden dari Tingkat Pendidikan menunjukkan bahwa sebanyak 42% memiliki Tingkat Pendidikan S1 adalah anggota terbanyak pada Polres Karawang.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para masyarakat terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kinerja SDM. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu kategori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2012). Angka indeks dapat menyimpulkan derajat persepsi responden akan indikator-indikator dari variabel dalam penelitian. Cara menghitung indeks jawaban dari responden dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

- Skor penilaian terendah berada pada angka 1
- Skor penilaian tertinggi pada angka 5
- Interval = (Nilai Maksimal – Nilai Minimal) / (Jumlah Kelas) = (5-1)/3 = 1,3

Dengan demikian intervalnya dijelaskan sebagai berikut:

- 1,00 – 2,29 = Rendah
- 2,30 – 3,59 = Sedang
- 3,60 – 5,00 = Tinggi

Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Statistik deskriptif Lingkungan Kerja Non-Fisik akan menggambarkan penilaian kinerja anggota di Polres Karawang. Tanggapan dari responden mengenai Lingkungan Kerja Non-Fisik kinerja anggota di Polres Karawang ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 2 Nilai Indeks Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
Lingkungan Kerja Non Fisik	Suasana Kerja	5	7	27	23	38	100	3.820	Tinggi
Lingkungan Kerja Non	Hubungan Dengan Rekan	8	5	36	30	21	100	3.510	Sedang

Fisik	Kerja								
Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan dengan atasan	6	7	26	32	29	100	3.710	Sedang
Rata-rata								3.680	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3,680 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja Non-Fisik masuk dalam kategori tinggi yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi untuk lebih fokus memperhatikan indikator Lingkungan Kerja Non Fisik agar lebih baik dari sebelumnya.

Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi

Statistik deskriptif Kompetensi akan menggambarkan penilaian kinerja anggota di Polres Karawang. Tanggapan dari responden mengenai Kompetensi anggota di Polres Karawang ditunjukkan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 3 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel Kompetensi

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
Kompetensi	Karakter pribadi (traits)	6	7	29	29	29	100	3.660	Tinggi
Kompetensi	Pengetahuan (knowledge)	10	5	29	36	20	100	3.510	Sedang
Kompetensi	Keterampilan (skill)	9	5	33	26	27	100	3.620	Tinggi
Rata-rata								3.597	Sedang

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3,597 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja masuk dalam kategori sedang yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai Kompetensi. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi untuk lebih fokus memperhatikan indikator Kompetensi agar mencapai kinerja anggota yang lebih baik dari sebelumnya.

Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Statistik deskriptif motivasi spiritual akan menggambarkan penilaian kinerja anggota pada Polres Karawang. Tanggapan dari responden mengenai Komitmen Organisasi di Polres Karawang ditunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel Komitmen Organisasi

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
Komitment Organisasi	Kualitas kerja	8	6	26	30	30	100	3.510	Sedang
Komitment Organisasi	Kuantitas kerja	5	9	30	26	30	100	3.720	Tinggi
Komitment Organisasi	Ketepatan waktu	8	5	27	29	31	100	3.720	Tinggi
Komitment Organisasi	Komitmen kerja	7	5	38	21	29	100	3.560	Sedang
Rata-rata								3.628	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3,628 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasi masuk dalam kategori tinggi yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai Komitmen Organisasi. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi untuk lebih fokus memperhatikan indikator Komitmen Organisasi agar mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dari sebelumnya.

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja SDM

Statistik deskriptif kinerja SDM akan menggambarkan penilaian kinerja SDM anggota Polres Karawang. Tanggapan dari responden mengenai Kinerja SDM Polres Karawang ditunjukkan pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel Kinerja SDM

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
Kinerja SDM	Affective commitment	4	9	27	37	23	100	3.570	Sedang
Kinerja SDM	Continuance commitment	7	5	33	30	25	100	3.580	Sedang
Kinerja SDM	Normative commitment	7	7	23	30	33	100	3.570	Sedang
Rata-rata								3.573	Sedang

Sumber: Data primer diolah 2023

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3,573 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai Kinerja SDM masuk dalam kategori sedang, yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai kinerja SDM. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi untuk lebih fokus memperhatikan indikator Kinerja SDM agar mengoptimalkan kinerja anggota yang ada pada Polres Karawang.

Hasil Penelitian

1. Hasil Outer Model (Measurement Model)

a. Uji Convergent Validity

Pengujian validitas diterapkan pada semua item pertanyaan di setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas mencakup convergent validity, dan discriminant validity

Tabel 6 Uji Convergent Validity

Kode	Variabel	Nilai Outer Loading	T-statistik	Keterangan
Lingkungan Kerja non fisik				
x.1.1	Suasana Kerja	0,815	21,737	Valid
x.1.2	Hubungan Dengan Rekan Kerja	0,802	20,610	Valid
x.1.3	Hubungan dengan atasan	0,837	22,463	Valid
Kompetensi				
x.2.1	Karakter pribadi (traits)	0,819	19,265	Valid
x.2.2	Pengetahuan (knowledge)	0,850	29,424	Valid
x.2.3	Keterampilan (skill)	0,847	26,075	Valid
Kinerja SDM				
y.1.1	Affective commitment	0,864	28,912	Valid
y.1.2	Continuance commitment	0,822	19,558	Valid
y.1.3	Normative commitment	0,829	25,151	Valid

Komitmen Organisasi				
z.1.1	Kualitas kerja	0,779	17,044	Valid
z.1.2	Kuantitas kerja	0,821	22,834	Valid
z.1.3	Ketepatan waktu	0,805	21,606	Valid
z.1.4	Komitmen kerja	0,833	26,574	Valid

Sumber: data output PLS 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 6 pada masing-masing instrument variabel menunjukkan bahwa semua indikator variabel diketahui valid, karena nilai loading lebih besar dari 0,5, sehingga indikator tersebut memenuhi kelayakan untuk dilakukan penelitian dan dikatakan valid.

b. Discriminant Validity

Tabel 7 Uji Discriminant Validity

<i>Variabel</i>	<i>Avarange Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Sign off</i>
Lingkungan Kerja non fisik	0,670	0,5
Kompetensi	0,704	0,5
Kinerja SDM	0,703	0,5
Komitmen Organisasi	0,656	0,5

Sumber: hasil olahdata PLS 2023

Berdasarkan hasil uji discriminant validity disimpulkan bahwa akar (AVE) konstruk pada masing-masing variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kinerja SDM anggota menunjukkan nilai AVE telah melebihi ketentuan sebesar 0.5.

c. Composite Reliability

Nilai composite reliability dalam PLS digunakan untuk mengukur konsistensi dari blok indikator dalam model pengukuran reflektif. Nilai composite reliability yang tinggi menunjukkan konsistensi yang tinggi dari blok indikator dalam mengukur konstruk. Untuk melakukan uji reliabilitas pada instrumen pengumpul data melalui menu Algorithm Report dengan melihat nilai Quality Criteria Composite kompetensi profesionalite Reliability \geq dari 0,70. Dengan demikian instrumen yang sedang diujicobakan dapat dinyatakan reliabel, artinya sebagai sebuah alat pengukuran, instrumen tersebut dapat mengukur secara konsisten.

Tabel 8 Uji Composite Reliability

<i>Variabel</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Sign off</i>	Kesimpulan
Lingkungan Kerja non fisik	0,859	0,7	Reliabel
Kompetensi	0,877	0,7	Reliabel
Kinerja SDM	0,877	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,859	0,7	Reliabel

Sumber: hasil olah data PLS 2023

Hasil pengujian nilai Composite Reliability menunjukkan bahwa seluruh nilai Composite Reliability pada masing-masing variabel penelitian telah melebihi dari nilai standarisasi sebesar 0,70, sehingga pengujian pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kinerja SDM dapat dipercaya atau diandalkan untuk mengungkapkan data yang sebenarnya dari suatu obyek.

2. Hasil Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan

antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan Teknik structural equation model (SEM) dengan menggunakan metode Partial Least Square yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kinerja SDM sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Analisis Jalur Partial Least Square

<i>Kode</i>	<i>Variabel</i>	<i>Original sample estimate</i>	<i>Mean of subsamples</i>	<i>Standart deviation</i>	<i>T-statistic</i>	<i>P Values</i>	<i>Hasil</i>
X1->Y1	Lingkungan Kerja non fisik > Kinerja SDM	0,325	0,326	0,081	3,988	0,000	Signifikan
X2->Y1	Kompetensi > Kinerja SDM	0,171	0,169	0,105	1,623	0,105	Tidak Signifikan
X1 -> Z1	Lingkungan Kerja non fisik > Komitmen Organisasi	0,353	0,353	0,078	4,538	0,000	Signifikan
X2 -> Z1	Kompetensi > Komitmen Organisasi	0,572	0,571	0,074	7,696	0,000	Signifikan
Z1 -> Y1	Komitment Organisasi > Kinerja SDM	0,403	0,403	0,106	3,786	0,000	Signifikan

Sumber: Data olahan PLS 2023

Hasil analisis jalur antar variabel penelitian dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variabel Kinerja SDM signifikan, dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki keterkaitan dalam Kinerja SDM atau terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja SDM, sehingga kenaikan Lingkungan Kerja Non Fisik dapat meningkatkan Kinerja SDM pada suatu instansi.
2. Pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja SDM mempunyai pengaruh Tidak signifikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,105 > 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa Kompetensi tidak memiliki keterkaitan dalam Kinerja SDM atau terdapat pengaruh tidak signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja SDM, sehingga kenaikan Kompetensi tidak meningkatkan Kinerja SDM pada suatu instansi.
3. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas Lingkungan Kerja Non Fisik maka dapat meningkatkan Komitmen Organisasi di Polres Karawang.
4. Pengaruh variabel Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kompetensi maka dapat meningkatkan Komitmen Organisasi di Polres Karawang.
5. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SDM mempunyai pengaruh signifikan dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi maka dapat meningkatkan Kinerja SDM di Polres Karawang.

3. Indirect Effect

Setelah melakukan uji model pengukuran, dilakukan uji model struktural. Pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria yang pertama adalah t-statistics atau nilai kritis, di mana hipotesis diterima apabila hipotesis memiliki nilai kritis (T-Statistics) lebih dari 1.972. kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima

Tabel 10 Hasil Indirect Effect

Hubungan Variabel	T-statistic	P Value	Kesimpulan
Lingkungan Kerja non fisik terhadap Komitmen Kerja melalui Kinerja SDM	2,889	0,004	Mendukung
Kompetensi terhadap Komitmen Kerja melalui Kinerja SDM	3,273	0,001	Mendukung

Sumber: Data primer yang diolah 2023

4. Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian hipotesis ini akan dijelaskan ketertarikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, seperti dijelaskan pada hasil berikut:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja SDM

Hasil pengujian Good Governance terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai T statistiknya sebesar $3,988 >$ nilai t tabel = 1,96 dengan nilai p value sebesar 0.000. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja SDM. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis pertama Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM dapat diterima.

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja SDM

Hasil pengujian Kompetensi terhadap Kinerja SDM diperoleh nilai T statistiknya sebesar $1,623 <$ nilai t tabel = 1,96 dengan nilai p value sebesar 0.105. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja SDM. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian tidak mampu menerima hipotesis kedua sehingga Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM tidak dapat diterima.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai T statistiknya sebesar $4,538 >$ nilai t tabel = 1,96 dengan nilai p value sebesar 0.000. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis ketiga sehingga Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dapat diterima.

4) Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai T statistiknya sebesar $7,696 >$ nilai t tabel = 1,96 dengan nilai p value sebesar 0.000. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis keempat sehingga Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dapat diterima.

5) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SDM

Hasil pengujian Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SDM diperoleh nilai T statistiknya sebesar $3,786 <$ nilai t tabel = 1,96 dengan nilai p value sebesar 0.000. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SDM. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis kelima sehingga Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM dapat diterima.

5. R Square

Tabel 11 Rangkuman Hasil R Square

No	Keterangan	R Square
1	Lingkungan Kerja non fisik dan Kompetensi melalui Kinerja SDM	0,696
2	Lingkungan Kerja non fisik dan Kompetensi melalui Komitmen Organisasi	0,751

Sumber: data primer diolah 2023

Nilai R Square Lingkungan kerja Non Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja SDM diperoleh sebesar 0,696, artinya bahwa besarnya prosentase variabel Kinerja SDM mampu dijelaskan oleh variabel Lingkungan kerja Non Fisik dan kompetensi sebesar 69,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai R square 0.751, artinya besarnya prosentase Lingkungan Kerja Non Fisi dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi mampu dijelaskan sebesar 75,1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja SDM

Hipotesis 1 menunjukkan hasil analisis jalur dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) antara variabel lingkungan kerja non-fisik (X1) dan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) (Y1) di Polres Karawang. Berdasarkan hasil analisis, terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja non-fisik dan kinerja SDM dengan nilai original sample estimate sebesar 0,325. Ini menunjukkan bahwa perubahan pada lingkungan kerja non-fisik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja SDM. Adapun nilai mean of subsamples (0,326) sangat mirip dengan estimasi asli, yang mengindikasikan konsistensi dalam temuan ini.

Nilai standar deviasi sebesar 0,081 menunjukkan adanya variasi yang relatif kecil dalam hasil estimasi. T-statistic yang mencapai 3,988 dan p-value yang sangat rendah (0,000) mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel ini sangat signifikan secara statistik. T-statistic yang lebih besar dari nilai kritis (biasanya 1,96) dan p-value yang jauh lebih kecil dari 0,05 mengonfirmasi bahwa pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja SDM di Polres Karawang tidak dapat dianggap kebetulan, melainkan merupakan temuan yang dapat diandalkan.

Dalam konteks Polres Karawang, hasil ini menunjukkan bahwa aspek non-fisik dari lingkungan kerja, seperti budaya organisasi, komunikasi antar sesama anggota,

kepemimpinan, dan dukungan emosional, memiliki dampak yang positif terhadap kinerja para anggota kepolisian. Hal ini sejalan dengan teori bahwa lingkungan kerja yang kondusif, meskipun tidak terlihat secara fisik, sangat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan akhirnya kinerja karyawan atau anggota organisasi (Tung et al., 2021). Oleh karena itu, meningkatkan lingkungan kerja non-fisik di Polres Karawang dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja SDM.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja SDM

Hipotesis 2 yang disajikan menunjukkan hasil analisis jalur dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) pada variabel yang berkaitan dengan kompetensi dan kinerja SDM. Dalam tabel tersebut, terdapat analisis jalur dari variabel Kompetensi (X2) ke Kinerja SDM (Y1). Hasil estimasi sampel asli (Original Sample Estimate) menunjukkan nilai 0,171, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dan kinerja SDM, meskipun nilai ini tidak signifikan pada tingkat signifikansi yang diharapkan. Mean dari subsample menunjukkan nilai rata-rata yang sangat mendekati estimasi asli, yaitu 0,169, dengan standar deviasi sebesar 0,105, yang menandakan adanya sedikit variasi antar subsample.

Nilai T-statistic yang dihitung adalah 1,623, yang lebih rendah dari nilai ambang batas umum yang digunakan untuk menguji signifikansi, yaitu 1,96 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, nilai P-value yang tercatat sebesar 0,105 lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja SDM tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa meskipun ada hubungan positif antara kompetensi dan kinerja SDM, hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk dipertimbangkan sebagai pengaruh yang signifikan dalam konteks penelitian ini.

Menurut teori yang berkembang dalam manajemen sumber daya manusia, kompetensi individu seharusnya berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Ahn et al. (2022), menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan dapat memperbaiki kinerja mereka di berbagai sektor. Namun, hasil analisis ini menyarankan bahwa faktor lain mungkin berperan lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja SDM di Polres Karawang, dan hubungan tersebut tidak terbukti signifikan dalam konteks organisasi kepolisian. Penelitian oleh Hidayati dan Dewi (2021) juga menemukan bahwa dalam organisasi publik, faktor eksternal seperti budaya organisasi dan dukungan manajerial mungkin lebih berpengaruh daripada kompetensi individual.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis 3 menunjukkan hasil analisis jalur menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) yang menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi di Polres Karawang. Variabel lingkungan kerja non fisik, yang dapat mencakup aspek-aspek seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi, serta dukungan manajerial, menunjukkan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Nilai Original Sample Estimate sebesar 0,353 menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi diperkirakan akan meningkat sebesar 0,353 unit. Angka ini mengindikasikan hubungan yang signifikan antara keduanya.

Nilai T-statistic sebesar 4,538 yang lebih besar dari ambang batas nilai 1,96 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi bukanlah kebetulan, tetapi merupakan temuan yang valid secara ilmiah. P-Value yang lebih kecil dari 0,05 (yaitu 0,000) juga menguatkan temuan ini, mengindikasikan bahwa hasil analisis dapat diterima secara signifikan dan berkontribusi dalam meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi

komitmen organisasi.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik di Polres Karawang dapat berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi. Hal ini relevan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya aspek psikologis dan sosial dalam menciptakan lingkungan yang mendukung keberhasilan organisasi (Robinson et al., 2020). Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dan interaksi sosial yang positif dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas anggota organisasi terhadap tujuan organisasi.

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis 4 yang disajikan merupakan hasil analisis jalur menggunakan metode Partial Least Square (PLS) pada model hubungan antara kompetensi (X2) dengan komitmen organisasi (Z1). Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa estimasi sampel asli untuk hubungan ini adalah 0,572 dengan standar deviasi sebesar 0,074. T-statistic yang dihitung adalah 7,696 dan P-Value yang diperoleh adalah 0,000, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan komitmen organisasi adalah signifikan pada level 1% ($p < 0,01$). Artinya, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi yang dimiliki oleh individu di Polres Karawang terhadap komitmen mereka terhadap organisasi.

Kompetensi dapat dipahami sebagai kualitas keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu yang bekerja dalam organisasi. Dalam konteks ini, kompetensi yang dimiliki oleh anggota Polres Karawang berperan penting dalam meningkatkan rasa komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa individu yang merasa kompeten dalam menjalankan tugasnya cenderung lebih berkomitmen dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi dalam organisasi (Harris, 2021). Dalam penelitian ini, kompetensi sebagai variabel independen dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang tercermin dari dedikasi dan loyalitas anggota terhadap Polres Karawang.

Hasil yang signifikan ini mengonfirmasi temuan-temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi individu dalam organisasi sangat menentukan tingkat komitmen yang mereka tunjukkan. Penelitian oleh Smith (2022) menemukan bahwa peningkatan kompetensi di kalangan pegawai dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap visi dan tujuan organisasi. Demikian pula, penelitian oleh Greenfield (2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dilakukan dengan baik akan memperkuat keterikatan emosional dan profesional individu terhadap organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi di Polres Karawang memiliki dampak positif terhadap komitmen anggota.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SDM

Hipotesis 5 menunjukkan hasil analisis jalur menggunakan metode Partial Least Square (PLS) yang menguji hubungan antara variabel Komitmen Organisasi (Z1) dengan Kinerja Sumber Daya Manusia (Y1) di Polres Karawang. Berdasarkan hasil analisis, nilai estimasi sampel asli (Original Sample Estimate) untuk hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja SDM adalah sebesar 0,403. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi di Polres Karawang, semakin baik pula kinerja sumber daya manusia yang ada. Hasil ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu dalam organisasi (Meyer & Allen, 2017).

Dalam analisis ini, nilai rata-rata dari subsampel (Mean of Subsamples) adalah 0,403, yang menunjukkan konsistensi antara sampel asli dan subsampel dalam

menghasilkan nilai estimasi yang serupa. Selain itu, standar deviasi sebesar 0,106 menunjukkan bahwa terdapat sedikit variabilitas dalam estimasi model tersebut, yang dapat diartikan bahwa model yang digunakan cukup stabil. Nilai T-statistic yang dihasilkan adalah 3,786, yang menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja SDM signifikan secara statistik. Nilai P-Value sebesar 0,000 juga mendukung hal ini, karena P-Value yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesis hubungan tersebut diterima dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.

Hasil analisis ini mengkonfirmasi temuan dari berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM dalam organisasi. Sebagai contoh, penelitian oleh Simamora et al. (2021) menemukan bahwa komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Demikian pula, penelitian oleh Rahmawati dan Djalante (2020) di sektor kepolisian menunjukkan bahwa peningkatan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja aparat kepolisian. Selanjutnya, studi oleh Prasetyo dan Nurseto (2022) di instansi pemerintahan juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, termasuk di lembaga kepolisian.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM di Polres Karawang. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan di Polres Karawang untuk terus meningkatkan komitmen anggota, baik melalui penguatan nilai-nilai organisasi maupun melalui program pengembangan profesionalisme yang dapat memperbaiki kinerja pegawai. Berdasarkan temuan ini, organisasi perlu memprioritaskan upaya peningkatan komitmen melalui berbagai kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan anggota..

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM di Polres Karawang. Dengan p-value yang sangat rendah dan T-statistic yang tinggi, temuan ini memberikan bukti kuat bahwa memperbaiki aspek non-fisik dalam lingkungan kerja, seperti hubungan interpersonal, budaya organisasi, dan dukungan emosional, akan berdampak positif pada kinerja anggota kepolisian.
2. Kompetensi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM (Y1) di Polres Karawang. Meskipun ada hubungan positif, nilai t-statistic dan p-values mengindikasikan bahwa hubungan ini tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pendekatan yang lebih menyeluruh dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Polres Karawang. Oleh karena itu, penting bagi manajemen di Polres Karawang untuk terus memperhatikan aspek-aspek non fisik dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti memperbaiki komunikasi antar anggota, menciptakan iklim kerja yang saling mendukung, dan memberikan perhatian pada kesejahteraan psikologis anggota..
4. Kompetensi anggota Polres Karawang berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan akan sangat mendukung peningkatan komitmen anggota terhadap organisasi.
5. Komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap

kinerja sumber daya manusia di Polres Karawang. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sangat penting bagi organisasi untuk memperkuat komitmen anggota melalui berbagai strategi seperti pelatihan, pemberian penghargaan, dan pengembangan budaya organisasi yang mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- A Mardiana, M Doewes, S. P. (2019). Development of Learning Media Based on Mobil Learning Application. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 9(1), 50–58. <https://doi.org/10.23960/jpp.v9.i1.201907>
- A. Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdilah, & Rahmat, H. (2019). *Ilmu Pendidikan “Konsep Teori Dan Aplikasinya.”* Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Abdul Hasan Patty, 2021, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI KEMENTERIANAGAMA KABUPATEN MALUKU TENGAH, Volume 7, Nomor 2, Juli 2021, <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/covalue/article/download/3564/2900/16683>
- Abraham Rehuel Kosasih, 2018, Hubungan Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pada Karyawan, *Psychopreneur Journal*, 2018, 2(1): 1-11 Issn 2598-649x Cetak / Issn 2598-6503 Online, <https://Journal.Uc.Ac.Id/Index.Php/Psy/Article/Download/862/734/1599>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Afrilyan, Bram. (2017). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau Di Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1. Hal 153-166.
- Agustin, D. A., & Wibowo, A. A. (2021). Teknologi Enkapsulasi: Teknik Dan Aplikasinya. *DISTILAT: JURNAL TEKNOLOGI SEPARASI*, 7(2), 202-209.
- Akhyadi, Kaswan 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Indonesia: Alfabeta
- Allen, N.J. and Meyer J.P. (2016). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. pp. 1-18
- Amstrong, Michael. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, Nuryanti Mustari, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, Volume 3, Nomor 1, Februari 2022, *Journal.Unismuh* <https://Journal.Unismuh.Ac.Id/Index.Php/Kimap/Article/Viewfile/7325/4756>
- Andi Muhamad Arif & Mohammad Fauza, 2022, PENGARUH KOMPETENSI, EFIKASI DIRI DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN BERKELANJUTAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI HANCHEN INDUSTRIAL INDONESIA SEMARANG, *Jurnal EMBA* Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. 1115-1126, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38931/35493>
- Anies Arfiana Tsani, Anton Prasetyo, 2020, Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Staf Operator SAS Bawaslu Kabupaten /Kota se-Jawa Tengah), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2(3) Juni 2020, <https://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/491>
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ardini Nurkardina, 2023, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL Studi Pada Kantor

- Kepolisian Resort (POLRES) Kediri Kota,
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/viewFile/6812/5901>
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Awanda Nurwati, Purbudi Wahyuni, Yuni Siswanti, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Studi Pada Waroeng Spesial Sambal “Ss” Di Yogyakarta, *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* Vol 16 No 2 (2019) 15 Desember 20, <https://Ejournal.Undip.Ac.Id/Index.Php/Smo/Article/Download/28825/19975>
- Bharadwaj, S.G.P.R. Varadarajan, et al., 1993, “Sustainable Competitive Advatange in Service Industries : A Conceptual Model and Research Propositions”, *Journal of Marketing* 57 (October), pp. 83 – 100.
- Boulter, N. dkk, 2003. *The Art of HRD: Manusia & Kompetensi*. Jakarta: Percetakan Gramedia.
- Carmeli, A & Freund. (2004). Work commitment, job satisfaction, and Job performance: An empirical investigation. *Academic Research Library International Journal of Organization Theory and behavior*; Fall 2004; 7, 3, 289
- Darmawan, A, C, 2019. *Pedoman Praktis Utmbuh Kembang Anak (Usia 0-72 Bulan)*, Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Farizki, Ressa M. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. ISSN: 2461- 0593. Vol: 6, No: 5.
- Gultom, M. L., Purba, D. P., Zepria, & Sinaga, R. (2019). Pengaruh Current Ratio (Rasio Lancar), Return on Equity Dan Total Asset Turn Over (Tato) Terhadap Harga Saham Pada Sector Consumer Goods Industry Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8, 35–44.
- Habiburrahman, and Ferghina Zhavira. 2021. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 11(2): 109–19. <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmb/article/view/1954>.
- Hanafi, M.Mamduh dan Abdul halim. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta, Indonesia: BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Kholilah, dkk.2015.
- Hasibuan. M. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta, Jakarta.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Herawati, I., & Wahyuni. (2017). *Pemeriksaan Fisioterapi*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Herdis Rusyanaa Kusuma Agdhi Rahwana Barin Barlian, 2023, PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ICHI BENTO DI KOTA BANJAR, *JURNAL JEMPPER* Vol. 2 No. 1 (Januari 2023) – E-ISSN : 2809-6037 P-ISSN : 2809-5901, <https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/download/1051/855/>
- Hilamaya, M. P., Mursito, B., & Sarsono, S. (2021). Employee Performance is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfication, and Work Environment. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research*, 5(3), 1-13.
- I Gede Yudha Ari Pradana, Pande Ketut Ribek, Tiksnayana Vipraprastha, 2023, Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Abiansemal, *Values*, Volume 4, Nomor 1, Tahun 2023, E-Issn: 2721-6810, <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/18216/5658>
- Irma, A. & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Irnin Miladdy Airyq, Aida Vitayala Sjafrri Hubeis, Angraini Sukmawati, 2023, Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia The Influence Of Competency, Leadership And Organizational Culture On Human

- Resource Performance, *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 9 No.1, Januari 2023, <https://Journal.Ipb.Ac.Id/Index.Php/Jabm/Article/Download/41554/25047/>
- Iskandar, 2019 , Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Kota Lhokseumawe, *Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind)* (Issn.2503.4367) Vol.4 No.2 Juli–Desember 2019, <https://Ojs.Unimal.Ac.Id/Jmi/Article/View/3376> .
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- J Fuji Inzani SI, Yuliani, 2022, Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat, *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* Vol 1, No 1 (2022) Issn (Cetak) 2621-7406 Issn (Online) 2656-6265, <https://Stiemmamaju.E-Journal.Id/Fjiim/Article/Download/89/46/>
- Jamal, S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3359–3574.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1-18
- Krisnawan, N (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung. Volume 7 Nomor1, 2024 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022
- Lewa, Subono, 2015, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT, Refika Aditama.
- Lin, J., Gan, L., Chen, Z., Naidu, R. 2015. Biodegradation of Tetradecane using *Acinetobacter enetianus* Immobilized on Bagasse. *Biochemical Engineering Journal*. 1-29. <http://dx.doi.org/doi:10.1016/j.bej.2015.04.014>.
- Mahardika, H. A., Sarwiyono dan P. Surjowardjojo. 2014. Ekstrak metanol daun kersen (*Muntingia calabura* L.) sebagai antimikroba alami terhadap bakteri *Stapylococcus aureus* penyebab mastitis subklinis pada sapi perah. *Jurnal Teknik Tropika* 15(2): 15-22.
- Meirdiansyah, Hengky Ariefitjan. 2015. Pengaruh Motifasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pemekasan. Diunduh dari www.jurnal.stie-mandala.ac.id
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Michael Christian, Vincent Nuari. 2016. Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas konsumen Studi Kasus : Belanja Online Bhinneka.com. *Jurnal Siasat Bisnis*, 2016, 20 (1), 33-53.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Nadhifa Faisal, I Gusti Ayu Manuati Dewi, 2019, PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6, 2019 :3730-3755 ISSN : 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p16>
- Nurjannah Ahmadi M , Badaruddin, Anshar Daud, 2023, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Life Balance Pada Bpk Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Cash Flow*, <https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Jcf/Article/View/3642/1846>
- Nurullaili dan Andi Wijayanto, Analisis Fktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen Tupperware (Studi Pada Konsumen Tupperware di Universitas Diponegoro), *Universitas Diponegoro*, Volume 2, Nomor 1, Maret 2013, hlm.4
- Rachmaniza, Shafira. 2020. —Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organiasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Jurnal Prosiding Manajemen, Universitas Islam Bandung* 6(1): 11–16. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/>.
- Rahayu, N. S. (2008). Faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap karir ditinjau dari aspek perbedaan gender studi kasus: Akademisi Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta.

- Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen Vol.10 No.1 Januari 2008;31-39
- Riska Dewi , Sungkono, 2023, Jurnal Pengabdian Cendikia, Implementasi Gaya Kepemimpinan Kapolsek Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Polsek Karawang Kota, Vol. 2 No. 3, hlm.116
- Rosmaini., Hasrudy, Tanjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 1.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sembiring, H., & Ferine, K. F. (2018). Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Deepublish
- Sinaga, D. L., Pasaribu, R. F. A., Pandiangan, R., & Simarmata, E. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro). Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(1), 159-167.
- Supendy, R., Margono, S., Eka, A.T., Surachman. 2012. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan serta Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja (Studi KARYAWAN pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Tenggara). Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 10, No. 2, ISSN : 1693 – 5241.
- Thoha, Miftah. (2016). Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta: Gava Media.hlm.200
- Titi Laras, 2021, KINERJA PEGAWAI: DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI (Survey Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta), Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis Vol.9 No.2, 2021 Hal. 110 – 123, <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/download/2096/961>
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 31-44. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Wexley dan Yuki (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2018) Pengertian Kepuasan Kerja. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Prestasi Pustaka.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wijoyo Vicky. 2016. Oprimasi Formula Sediaan Gel Hand Sanitizer Minyak Atsiri Jeruk Bergamot dengan Gelling Agent Carbopol dan Humektan Propilen Glikol, Skripsi, Fakultas Farmasi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Wulan Witaliza, Kirmizi & Restu Agusti. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengetahuan Manajer Terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi.
- Wursanto, I.G. 2013. Manajemen Keanggotaan. Cetakan Kesebelas. Kanisius. Yogyakarta.
- Wursanto, Ignasius. 2009. Dasar–Dasar Ilmu Organisasi. Edisidua. Yogyakarta: Andi
- Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. 4(1), 1015–1029.
- Yukl, G. 2013. Leadership in Organization, 8th Edition. London: Pearson Education
- Yusril Alqorrib, Jumawan, Indah Rizki Maulia, Eri Bukhari, Supriyanto, 2023, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt X, Jurnal Economina Volume 2, Nomor 11, November 2023, E-Issn: 2963-1181, <https://Ejournal.45mataram.Ac.Id/Index.Php/Economina/Article/View/977/1053>
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. Jakarta : Nas Media Pustaka.
- Zelvia, Debby. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.