

**ANALISIS PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA KEPOLISIAN POLRES  
TANAH BUMBU**

**Heriyanto, Rahmi Widyanti, Dwi Wahyu Artiningsih  
Program pascasarjana Prodi Magister Manajemen  
Universitas Islam Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Heriyanto.heriyanto@gmail.com**

**ABSTRAK**

HERIYANTO, NPM.18.92.0045. Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Kepolisian Polres Tanah Bumbu. Dosen pembimbing I Rahmi Widyanti dan Pembimbing Dwi Wahyu Artiningsih

Penguasaan materi pekerjaan yang selalu tertinggal oleh perkembangan IPTEK dan lemahnya tingkat disiplin personel Karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, sehingga diperlukan sebuah penelitian untuk mengukur Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Kepolisian Polres Tanah Bumbu. Tujuan penelitian ini adalah : 1) fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian di POLRES Tanah Bumbu, 2) apakah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian di POLRES Tanah Bumbu dan 3) apakah fasilitas kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian di POLRES Tanah Bumbu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah 1) Variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian ( $0,201 > 0,05$ ), 2) Terdapat pengaruh parsial secara signifikan Disiplin kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian ( $0,001 < 0,05$ ) dan 3) Terdapat pengaruh simultan (bersama-sama) secara signifikan antara fasilitas kerja dan Disiplin kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota ( $0,001 < 0,05$ ). Temuan dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja yang lengkap apabila tidak disertai dengan disiplin yang tinggi akan kurang berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** Fasilitas Kerja, Disiplin, Komitmen Organisasi

**ABSTRACT**

HERIYANTO, NPM. 18.92.0045. Analysis The Effect of Work Facilities and Work Discipline on Organizational Commitment Members of The POLRES Tanah Bumbu. Supervisor I Rahmi Widyanti and Supervisor Dwi Wahyu Artiningsih

Mastery of work materials that are always left behind by the development of science and technology and the weak level of discipline of employees have an effect on improving performance, so a study is needed to measure the effect of work facilities and work discipline on organizational commitment to members of the Tanah Bumbu Police. The aims of this study are: 1) work facilities partially affect the organizational commitment of police members at the POLRES Tanah Bumbu, 2) whether work discipline partially affects the organizational commitment of police members at the POLRES Tanah Bumbu and 3) whether work facilities and work discipline are simultaneously affect the Organizational Commitment of Police Members at the POLRES Tanah Bumbu The method used in this study is quantitative with a sample of 50 respondents using multiple regression analysis. The results of this study are 1) The work facilities variable partially has no significant effect on Organizational Commitment of Police Members ( $0.201 > 0.05$ ), 2) There is a significant partial effect of work discipline on Organizational Commitment of Police Members ( $0.001 < 0.05$ ) and 3 ) There is a simultaneous (together) significant effect between work facilities and work discipline on Member Organizational Commitment ( $0.001 < 0.05$ ). The finding in this study is that complete work facilities if not accompanied by high discipline will have less effect on organizational commitment.

**Keywords:** Work Facilities, Discipline, Organizational Commitment

## **PENDAHULUAN**

Komitmen kerja tidak secara otomatis muncul pada individu. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi munculnya komitmen kerja ini, baik yang berasal dari dalam atau diri individu maupun berasal dari faktor eksternal/organisasi (Dewi, 2011). Uraian diatas menggambarkan sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen kerja Individu yang berasal dari faktor eksternal atau organisasi tempat bekerja itu sendiri.

Atkinson dan Hill (Dewi, 2011) memiliki pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja di organisasi diantaranya pendapatan finansial individu, pendapatan finansial dari kelompok kerja, syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, yaitu faktor fisik lingkungan atau segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, otonomi, yaitu di mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan substansial bagi pekerja, prestise kerja yaitu posisi status sosial ekonomi yang disajikan oleh suatu jenis pekerjaan pada pekerjaannya yang akan dapat mengangkat harkat dan martabat serta harga diri yang bersangkutan. Sehingga dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti faktor internal yaitu kedisiplinan kerja dan faktor eksternal yaitu fasilitas kerja pada anggota kepolisian di POLRES Tanah Bumbu, pemilihan kedua faktor tersebut dikarenakan peneliti menemukan beberapa fenomena langsung dilapangan terkait permasalahan kedua faktor tersebut.

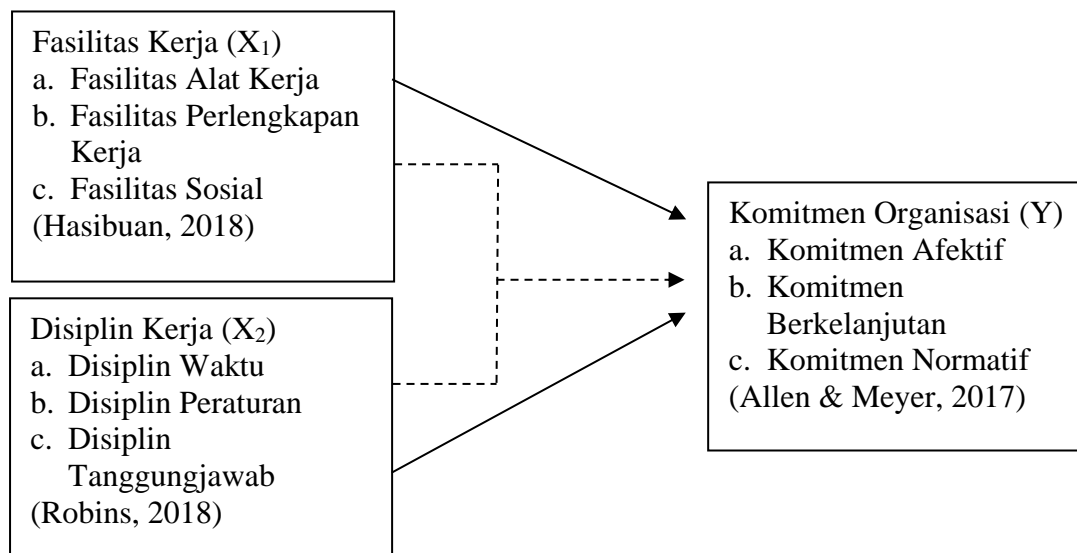
Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Saat ini fasilitas Kerja di POLRES Tanah Bumbu sudah cukup baik namun ada beberapa hal yang masih belum kondusif diantaranya adalah kondisi fisik maupun pemeliharaan kendaraan dinas yang merupakan fasilitas yang sangat penting guna mendukung mobilisasi anggota piket Shabara dalam pelaksanaan patroli, untuk itu sebelum pelaksanaan patroli anggota piket Sabhara terlebih dahulu melaksanakan pemeriksaan kendaraan dinas mengingat medan di kabupaten Tanah Bumbu memerlukan sarana transportasi yang handal, selain itu kotak P3K (pertolongan pertama pada kecelakaan pada setiap kendaraan operasional belum tersedia dan walaupun sudah tersedia belum terkelola dengan baik sehingga apabila ada anggota yang sakit atau kecelakaan kerja belum dapat dilakukan pertolongan dengan segera melainkan harus dibawa ke klinik atau Puskesmas yang lokasinya jauh dari lokasi saat bertugas.

Tingkat kedisiplinan Individu dapat di lihat dari absensi individu dalam organisasi dan bagaimana Individu berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada organisasi. Bila dalam absensi seorang Individu sering tidak masuk atau mangkir dalam jam kerja bisa dikatakan individu tersebut kurang disiplin begitu pula sebaliknya bila individu selalu masuk tepat waktu dan tidak sering terlambat berarti individu tersebut individu yang disiplin.

Berdasarkan rekapitulasi absensi sidik jari anggota kepolisian, sebanyak 95,73% anggota sudah cukup baik, namun masih ada beberapa oknum yang masih datang terlambat maupun pulang kerja lebih cepat dengan berbagai keterangan bahwa keterlambatan tersebut disebabkan oleh beberapa alasan maupun keperluan yang masih bisa ditoleransi oleh pimpinan, namun apabila hal ini tidak mendapat perhatian tentunya akan menjadi kebiasaan dimana saat ada kepentingan pribadi anggota maka kepentingan organisasi menjadi dinomorduakan sehingga suatu saat akan menjadi masalah besar apabila tidak segera diatasi, menurut data atau keterangan dari pengelola atau operator mesin absensi sidik jari setiap harinya selalu ada oknum yang datang terlambat dan orangnya itu-itu saja, sering lupa untuk finger print, tidak ada dikantor ketika jam kerja serta beberapa menunjukkan indikasi pulang tanpa melakukan finger print terlebih dahulu. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian pada Polres Tanah Bumbu”.

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:1) Apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian di POLRES Tanah Bumbu ?, 2) Apakah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian di POLRES Tanah Bumbu ? dan 3) Apakah ada korelasi secara simultan antara fasilitas kerja dan Disiplin kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian di POLRES Tanah Bumbu ?.

Kerangka pikir digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar penelitian dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan. Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat para ahli mengenai fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian di POLRES Tanah Bumbu .



**Gambar 1 Kerangka Konseptual Model Penelitian**

Sumber : Penelitian, diolah (2020)

Keterangan:

= - - Simultan (bersama-sama)

= — Parsial (Sendiri-sendiri)

X<sub>1</sub> = Fasilitas Kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

Y = Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian Tanah Bumbu

Dari bagan tersebut dapat dilihat bahwa variabel X<sub>1</sub> (fasilitas kerja) dan X<sub>2</sub> (Disiplin kerja) mempengaruhi variabel Y (Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian Tanah Bumbu).

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, proses untuk mempertahankan individu merupakan hal penting karena para individu yang ada itulah nanti yang akan menggerakkan seluruh aspirasi dan merealisasikan tujuan organisasi secara administrasi dan operasional. Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian yang optimal dicapai melalui proses mempertahankan individu yang baik dan menepati segala prosedur dan pemenuhan kebutuhan individu. Karena itulah fasilitas kerja dan disiplin kerja individu boleh dikatakan sangat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian di POLRES Tanah Bumbu.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2017). Secara keseluruhan hipotesis berarti dibawah kebenaran (belum tentu benar) dan baru dapat diangkat menjadi suatu kebenaran jika memang telah disertai dengan bukti-bukti. Berdasarkan perumusan masalah dan teori-teori pendukung, maka penulis merumuskan hipotesis yang dapat diungkapkan secara sederhana sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian POLRES Tanah Bumbu

H<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian POLRES Tanah Bumbu

H<sub>3</sub> : Fasilitas kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian POLRES Tanah Bumbu

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian metode *kuantitatif*. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian yang bertugas di wilayah kerja POLRES Tanah Bumbu. Populasi dalam penelitian ini hanya personil yang dituntut selalu siap atau harus datang ke kantor seperti bagian Reskrim, Intelkam dan Lantas yang seluruhnya berjumlah 50 orang adapun bagian lainnya yang bersifat administratif atau mempunyai kecenderungan bekerja dari rumah tidak dijadikan responden serta pandemi Covid-19 dan PILKADA 2020 menyebabkan banyak personil di rotasi dan ditugaskan membantu mengawasi kedua agenda tersebut. Adapun teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling), yaitu semua populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 50 personil bagian Reskrim, Intelkam dan Lantas yang sedang bertugas atau masuk bekerja saat peneliti memberikan kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Deskriptif Jawaban Sampel

#### a. Hasil Deskriptif Jawaban Responden

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menginterpretasikan distribusi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagi oleh peneliti.

#### 1) Analisis Statistik Deskriptif Variabel Fasilitas kerja ( $X_1$ )

**Tabel 1 Distribusi jawaban Fasilitas Kerja ( $X_1$ )**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Bobot	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Ditempat kerja saya sudah tersedianya fasilitas alat kerja berupa seperangkat computer, CPU, dan Printer	-	-	1	11	38	237	4,74
2.	Ditempat kerja saya kondisi seperangkat komputer tersebut dalam keadaan baik				18	32	232	4,64
3.	Ditempat kerja saya tersedia alat mobilitas berupa Mobil/Kendaraan Roda Dua untuk Operasional yang nyaman dan aman saat digunakan bertugas	22	9	8	7	4	112	2,24
4.	Ditempat kerja saya tersedia akses internet yang disediakan membantu anda dalam mencari informasi dan memberikan penerangan pada masyarakat			2	27	21	219	4,38
5.	Ditempat kerja saya tersedia pelatihan dan kegiatan penunjang pekerjaan			1	24	25	224	4,48
6.	Ditempat kerja saya tersedia jaminan kesehatan dan keamanan sosial dalam bekerja		1	1	20	28	225	4,5

*Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 24.0, 2020*

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa pertanyaan tentang fasilitas yang memperoleh nilai bobot tertinggi adalah pertanyaan nomor 1 ( $X_{1.1}$ ) yaitu Ditempat kerja saya sudah tersedianya fasilitas alat kerja berupa seperangkat computer, CPU, dan Printer dengan bobot skor 237, sedangkan pertanyaan dengan skor bobot paling rendah adalah pertanyaan nomor 3 ( $X_{1.3}$ ) yaitu, Ditempat kerja saya tersedia alat mobilitas berupa Mobil/Kendaraan Roda Dua untuk Operasional yang nyaman dan aman saat digunakan bertugas dengan bobot skor 112.

#### 2) Analisis Statistik Deskriptif Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ )

**Tabel 2 Distribusi jawaban Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Bobot	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya selalu hadir dan patuh terhadap jam			5	21	24	219	4,38

	kerja yang telah ditetapkan organisasi							
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab sesuai dengan perintah dan waktu yang tepat			3	31	16	213	4,26
3.	Saya selalu taat dan patuh terhadap perintah atasan saya			5	27	18	213	4,26
4.	Saya merasa nyaman dengan aturan yang ada dalam organisasi sekarang dan bersedia mengikutinya			3	29	18	215	4,3
5.	Saya selalu merasa bertanggung jawab dalam penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar			1	31	18	217	4,34
6.	Saya sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab saya sebagai seorang individu			2	30	18	216	4,32

*Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 24.0, 2020*

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa pertanyaan tentang disiplin kerja yang memperoleh nilai bobot tertinggi adalah pertanyaan nomor 1 ( $X_{2.1}$ ) yaitu Saya selalu hadir dan patuh terhadap jam kerja yang telah ditetapkan organisasi dengan bobot skor 219, sedangkan pertanyaan dengan skor bobot paling rendah adalah pertanyaan nomor 2 ( $X_{2.2}$ ) yaitu, Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab sesuai dengan perintah dan waktu yang tepat dan pertanyaan nomor 3 ( $X_{2.3}$ ) yaitu Saya selalu taat dan patuh terhadap perintah atasan saya dengan bobot skor 213.

### 3) Analisis Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian (Y)

**Tabel 3 Distribusi jawaban Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian (Y)**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Bobot	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya Bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik		1	2	22	25	221	4,42
2.	Saya Mendukung Semua kebijakan organisasi			8	27	15	207	4,14
3.	Saya Memiliki kontribusi pada organisasi		1	4	23	22	216	4,32
4.	Saya Merespon ketidakpuasan terhadap kejadian-kejadian dalam pekerjaan			9	23	18	209	4,18
5.	Saya memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi		1	4	25	20	214	4,28
6.	Saya bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi			2	26	22	220	4,4
7.	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi			1	24	25	224	4,48

*Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 24.0, 2020*

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa pertanyaan tentang Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian ,pertanyaan yang memperoleh nilai bobot tertinggi adalah pertanyaan nomor 7 ( $Y_{.7}$ ) yaitu Saya memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi dengan bobot skor 224, sedangkan pertanyaan dengan skor bobot paling rendah adalah pertanyaan nomor 2 ( $Y_2$ ) yaitu, Saya Mendukung Semua kebijakan organisasi dengan bobot skor 207.

## 2. Hasil Uji Statistik

### a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Hasil Uji Validitas

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Indikator	Hasil	Keterangan
1	Fasilitas kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,625	Valid
		X1.2	0,704	Valid
		X1.3	0,596	Valid
		X1.4	0,661	Valid
		X1.5	0,636	Valid
		X1.6	0,718	Valid
3	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,716	Valid
		X2.2	0,742	Valid
		X2.3	0,829	Valid
		X2.4	0,758	Valid
		X2.5	0,657	Valid
		X2.6	0,741	Valid
4	Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian (Y)	Y1	0,711	Valid
		Y2	0,728	Valid
		Y3	0,532	Valid
		Y4	0,517	Valid
		Y5	0,692	Valid
		Y6	0,623	Valid
		Y7	0,652	Valid

Sumber : Data Primer, 2020

Pada tabel 5.8 di atas diketahui bahwa seluruh item memenuhi kriteria validitas. Hal ini dapat dilihat bahwa semua item-item yang ada dalam penelitian memiliki  $r \geq 0.30$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian ini valid.

2) Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha Cronbach (a)	Reliabilitas
1	Fasilitas kerja	.668	Reliabel
2	Disiplin Kerja	.775	Reliabel
3	Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian	.755	Reliabel

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 24.0, 2020

Berdasarkan Tabel apat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan data diatas dikarenakan semua instrument memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 yaitu karakteristik Fasilitas kerja sebanyak 0,668, disiplin kerja sebanyak 0,775 dan Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian sebesar 0,755.

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinieritas

**Tabel 6 Hasil uji multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

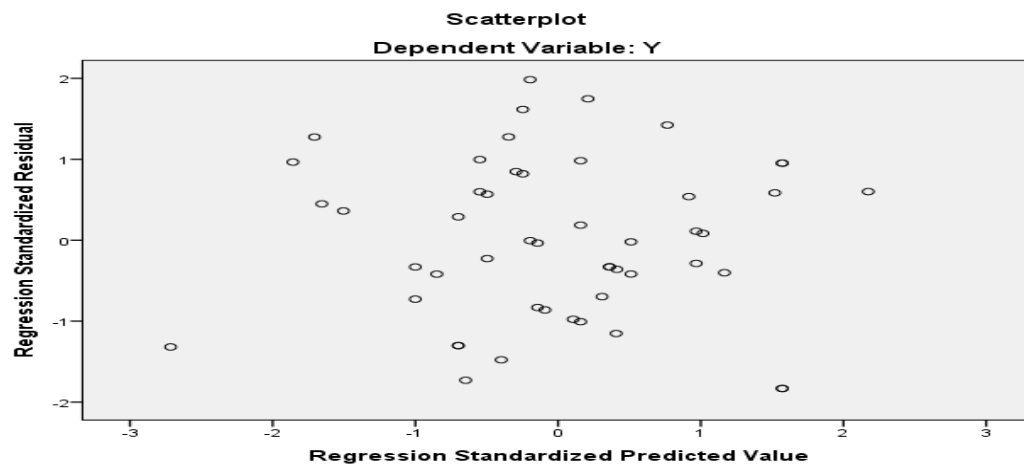
Fasilitas kerja	.938	1.066
Disiplin kerja	.938	1.066

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 24.0 2020

Pada tabel di atas untuk mengetahui hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu  $X_1$  (Fasilitas kerja) sebesar 1,066 dan  $X_2$  (Disiplin Kerja) sebesar 1,066. Menurut Ghazali (2016 : 154) apabila nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 24.0 2020

**Gambar 2 Hasil uji heteroskedastisitas**

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, ini berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Gambar di atas menunjukkan homoskedastisitas yang berarti varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap (Ghozali, 2016 : 139).

#### c. Hasil Uji Autokorelasi

**Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi**

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.512 <sup>a</sup>	.262	.231		2.514	2.037

Sumber : Hasil Pengolahan data, SPSS 24,0 2020

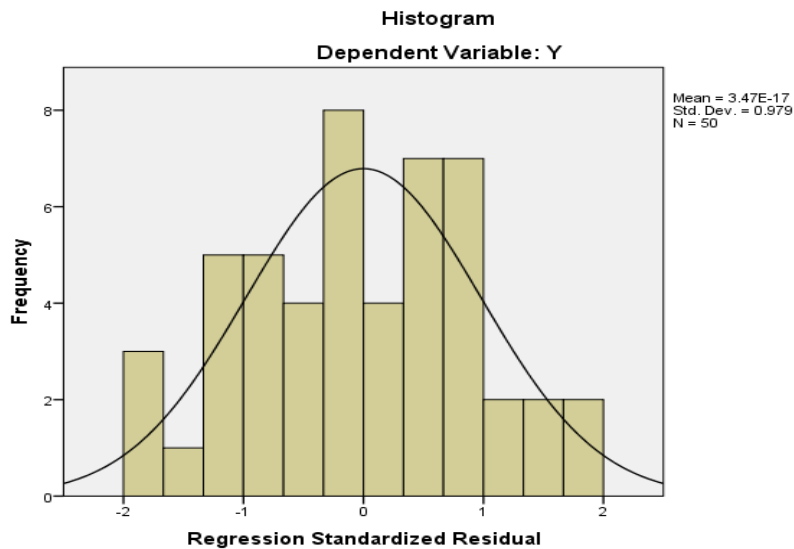
a. Predictors: (Constant), Fasilitas\_kerja, Disiplin\_kerja

b. Dependent Variable: Komitmen\_organisasi

Hasil deteksi autokorelasi pada model regresi diperoleh hasil +2,037 dengan melihat patokan analisis angka perhitungan Durbin Watson di atas menunjukkan bahwa ada autokorelasi negatif, namun hasil ini boleh diabaikan.

#### d. Hasil Uji Normalitas

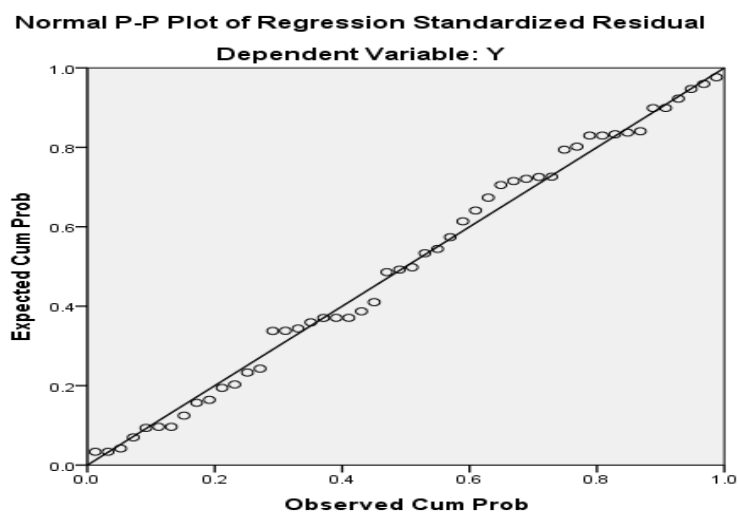
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghazali (2016:141). Dari hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 24.0 diperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24,0 2020

**Gambar 3 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa perbandingan antara data observasi dengan distribusi berada pada alur distribusi normal atau mendekati distribusi normal. Namun dengan hanya melihat histogram Berdasarkan data diatas dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang paling handal adalah dengan melihat *normal probability plot* seperti gambar berikut ini :



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24.0 2020

**Gambar 4 Normal Probability Plot**

Adapun dasar pengambilan Sikap Pengguna yang digunakan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016:142). pada gambar terlihat normalitas data dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dari grafik diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, sehingga data disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**e. Uji regresi**

Berdasarkan hasil *output SPSS* maka dapat dibuat tabel dan analisis sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil Analisis Regresi**



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.303	5,037		2.244	.030
Fasilitas_kerja	.221	.170	.168	1.298	.201
Disiplin_kerja	.518	,151	,444	3.431	.001

a. Dependent variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24.0 2020

Berdasarkan Tabel 8 dalam bentuk *unstandardized* persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 11,303 + 0,221 X_1 + 0,518 X_2 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 11,303 menunjukkan bahwa apabila variabel  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki nilai 1 atau tidak mengalami perubahan, maka Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian adalah sebesar 11,303
- 2) Koefisien  $X_1$  sebesar 0,221 menunjukkan bahwa apabila nilai  $X_1$  ditingkatkan dari 1 satuan, maka Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian (Y) naik 0,221.
- 3) Koefisien  $X_2$  sebesar 0,518 menunjukkan bahwa apabila nilai  $X_2$  diturunkan dari 1 satuan, maka Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian (Y) turun 0,518.

**f. Uji regresi secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 9 Hasil Uji t (Regresi Secara Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,303	5,037		2,244	,001		
	Fasilitas_kerja	0,221	,170	,168	1,298	,201	,938	1,066
	Disiplin_kerja	0,518	,151	,444	3,431	,001	,938	1,066

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan data, SPSS 24,0 2020

Berdasarkan tabel, sehingga keputusan yang diambil adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil output SPSS, maka dapat dilihat pada tabel 4.13 di atas menunjukkan  $X_1$  (Fasilitas kerja) sebesar 0,201, karena sig  $X_1$  (Fasilitas kerja) di atas 0,05, maka  $H_0$  diterima, artinya Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian .
- 2) Hasil output SPSS menunjukkan  $X_2$  (Disiplin kerja) sebesar 0,001 karena sig  $X_2$  (Disiplin kerja) dibawah 0,05, maka  $H_a$  diterima, artinya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian .

**f. Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 10 Hasil Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,529	2	52,765	8,351	,001 <sup>b</sup>
	Residual	296,971	47	6,319		
	Total	402,500	49			

a. Dependent Variable: Komitmen\_organisasi

b. Predictors: (Constant), Fasilitas\_kerja, Disiplin\_kerja

Pengambilan keputusan didasarkan pada hasil output SPSS, maka dapat dilihat pada tabel di atas, di mana sig pada uji F adalah = 0,001<sup>b</sup> berarti < 0,05. Berdasarkan hasil ini, maka  $H_0$  ditolak dan

Ha diterima yang berarti Fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ), secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian (Y).

g. Pengujian Koefisien Determinasi

**Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.512 <sup>a</sup>	.262	.231	2.514	2.037

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 24.0, 2020

a. Predictors: (Constant), Fasilitas\_kerja, Disiplin\_kerja

b. Dependent Variable: Komitmen\_organisasi

Pengujian determinasi untuk menguji model dengan menggunakan alat uji statistik, maka akan diuraikan model summary statistik pada tabel yang antara lain adalah sebagai berikut:

1. Nilai R dengan nilai sebesar 0,512 atau 51,29% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel Fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dengan variabel Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian (Y). Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sedang karena berada di antara 0,400 sampai dengan 0,559. Artinya, variabel-variabel pada penelitian ini mempunyai hubungan searah, yang bilamana nilai X Kuat, maka nilai Y akan Kuat pula. Dengan kata lain, semakin Kuat pengaruh dari Fasilitas kerja dan Disiplin kerja, akan mempengaruhi meningkatnya Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian .
2. Nilai R Kuadrat dengan nilai 2,31 adalah R kuadrat, yang menunjukkan bahwa variabel independent yang diambil dalam penelitian ini memiliki pengaruh dengan variabel dependent sebesar 23,14% sehingga selebihnya sebesar 77% adalah variabel-variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.
3. Nilai *Adjusted R Square* model regresi ini adalah sebesar 0,231 yang menunjukkan bahwa bahwa variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y) rendah karena berada diantara 0,200 – 0,399.

**Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian (Y) di POLRES Tanah Bumbu adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Parsial
  - a. Pengaruh Fasilitas kerja ( $X_1$ ) secara simultan terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian (Y). Berdasarkan uji secara parsial (Uji t) terlihat bahwa Fasilitas kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai Signifikansi sebesar 0,201 di atas nilai 0,05 yang artinya tidak terdapat hubungan antara fasilitas kerja dengan Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian di POLRES Tanah Bumbu.
  - b. Pengaruh Disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian (Y)  
Berdasarkan uji secara parsial (Uji t) terlihat bahwa Disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan nilai sig 0,001 dibawah 0,05 yang menandakan bahwa Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian (Y).
2. Pengaruh Simultan  
Pengaruh Fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian (Y) berdasarkan hasil uji secara simultan (Uji F) terlihat bahwa F Hitung pada kolom Signifikansi dengan nilai sebesar 0,001 kurang dari 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,231 atau 23,1% sedangkan 76,94% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang penelitian, bahwa fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) sudah cukup baik sehingga secara logika pasti Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian di POLRES Tanah Bumbu juga baik.

**Kesimpulan**

1. Tidak terdapat pengaruh parsial variabel fasilitas kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih besar dari taraf signifikan ( $0,201 >$

- 0,05) sehingga hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial fasilitas kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian di Polres Tanah Bumbu ditolak.
2. Terdapat pengaruh parsial Disiplin kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,001 < 0,05$ ) sehingga hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian di POLRES Tanah Bumbu diterima.
  3. Terdapat pengaruh simultan (bersama-sama) antara fasilitas kerja dan Disiplin kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,001 < 0,05$ ) sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian di POLRES Tanah Bumbu diterima.

#### **Saran**

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel Fasilitas kerja pernyataan bahwa ditempat kerja saya tersedia alat mobilitas berupa Mobil/Kendaraan Roda Dua untuk Operasional yang nyaman dan aman saat digunakan bertugas, pada variabel disiplin kerja pernyataan menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab sesuai dengan perintah/waktu yang tepat dan selalu taat dan patuh terhadap perintah atasan, serta variabel komitmen selalu mendukung semua kebijakan organisasi mendapat skor paling rendah sehingga menjadi pertimbangan bagi pimpinan di POLRES Tanah Bumbu untuk ditingkatkan agar Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian POLRES Tanah Bumbu lebih meningkat lagi.
2. Sebaiknya untuk peneliti lain yang mengangkat topik penelitian serupa hendaknya mengangkat variabel lain yang mempengaruhi aspek Komitmen Organisasi sehingga dapat lebih melengkapi penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Albert Kurniawan. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi karyawan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) PT. X Bandung. Jurnal Manajemen. Vol.15, No.1
- Allen and Meyer. 2017. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Arumsari, Cucu, 2017. Strategi Konseling Latihan Asertif Untuk Mereduksi Perilaku .<https://journal.umtas.ac.id>
- Asri & Firstly. 2014. Motivasi dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai bidang pendaftaran dan informasi penduduk di dinas kependudukan dan catatan sipil kota Bekasi Jawa Barat. Seminar Nasional dan Call For Papers. Uniba
- Barry, Cushway. 2012. Human Resource Management. Jakarta. PT Elex Media. Kumputindo
- Chandra & Riza. 2017. Hakekat dan Kedudukan MSDM dalam Organisasi/Institusi Pendidikan Islam. Jurnal EDUCAN. Vol.2, No.1
- Dewi Puspitasari & Setia Asyanti. 2011. Faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat panti wreda di Surakarta. Jurnal Psikologi UNDIP. Vol.9, No.1
- Dwi, Rizky, 2011, Pengaruh Budaya Kerja Dan Fasilitas Terhadap Komitmen Individu Pada Pdam Tirtanadi Cabang Belawan. Universitas Sumatera Utara, Medan
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Alfabeta
- Emron, Edison & Yohny Anwar & Imas, Komariah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.

- Fajar Nofriansyah. 2016. Hubungan Komitmen Organisasi karyawan dengan disiplin kerja Indonesia Eximbank. Jurnal Psikologi
- Leuhery Ardiansyah & Silvia Diana. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Karier sebagai Variabel Moderasi dan Kepuasan Karier sebagai Variabel Mediasi Pada YP IPPI.
- Leuhery Leuhery. 2018. Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai dinas perhubungan provinsi Maluku. Jurna SOSOQ. Vol.6, No.1
- Fregrace Meissy Purnawijaya,2020, Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Individu pada Kedai 27 Di Surabaya. Jurnal AGORA Vol. 7, No. 1 Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Fregrace Meissy Purnawijaya. 2018. Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja individu pada kedai 27 di Surabaya. Jurnal Agora. Vol.7, No.1
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, Lenny. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara
- Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, T.Roli Ilhamsyah Putra. 2018. Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. Jurnal magister manajemen. Vol.2, No.1
- Ika Kurnianingsih, Heni Triastuti. 2018. Pengaruh Profitabilitas Dan Size Organisasi Terhadap Corporate Social Responsibility. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Vol. 13 No. 1/ Maret 2013
- Kotler, P. dan Gary Amstrong, 2006, Prinsip-Prinsip Pemasaran, edisi 12 jilid 1 (edisi keduabelas terjemahan Bob Sabran, M.M), Jakarta: Erlangga
- Lenny Hasan. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.3, No.1.
- M.Nazar Almasri. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. Jurnal Penelitian sosial keagamaan. Vo.19, No.2
- Mardo. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi karyawan Terhadap Turnover Intention. Jurnal JOM Fisip. Vol.4, No.2
- Miftachul Mujib & Setyabudi Indartono, 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY) Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

- Mubasyaroh. 2016. Manajemen sumber daya manusia Da'I melalui pelatihan dalam pengembangan dakwah Islam. *Jurnal Manajemen Dakwah*. Tadbir. Vol.1, No.1
- Nalsali Frisko Bangun, 2015, Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja individu melalui Komitmen Organisasi PT.Perkebunan Nusantara XIII Kantor Direksi *Jurnal Universitas Tanjungpura*
- Nazar Almasri, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, Vol.19, No.2 Juli –Desember, STAI Al-Azhar Pekanbaru
- Novita et.al. 2016. Pengaruh kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja individu. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.34, No.1
- Nurul Rizka Arumsari. 2017. Penerapan planning, organizing, actuating, dan controlling di UPTD Dikpora Kecamatan Jepara
- Ririn Triwahyuni. 2017. Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individu melalui Komitmen Organisasi . Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Rista Eka Rachim Febiningtyas, Diah Ekaningtyas, 2014. The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency. *The Indonesian Accounting Review* Vol. 4, No. 2, July 2014, pages 97 –106
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- riza azhari, Chandra Sukrisna, 2017, Hakekat dan Kedudukan MSDM dalam Organisasi/Institusi Pendidikan Islam. Universitas Negri Malang
- Rizky Dewi. 2011. Pengaruh budaya kerja dan fasilitas terhadap komitmen individu pada PDAM Tirtanadi Cabang Belawan. Skripsi Universitas Sumatera Utara
- Roosje Kalangi. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkosBudkum*. Vol.2, No.1
- Rossalia dan Dhyah. 2016. Pengaruh kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi karyawan terhadap turnover intention individu High Point Serviced Apartemen Surabaya. *Jurnal Agora*. Vol.4, No.2
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sambung, R./ *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis* (2/1) 2016/28-37
- Sambung, Roby., Thoyib Armanu., Troena Eka. Surachman. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Profesionalisme Dosen terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Kinerja DOsen: Studi pada Universitas Palangkaraya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 (1), pp: 96-102
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu. Bandung: PT Refika Aditama.

- Sherlywati. 2015. Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian onal dan Authentic Happiness: Studi kasus individu pada sebuah organisasi bisnis retail di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.11, No.1
- Shonia et.al. 2018. Pengaruh iklim organisasi terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian onal dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.60, No.1
- Sugiyono, 2017, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Manajemen Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Susi Trisyanti, Heru Sri Wulan, Andi Tri Haryono. 2018. Pengaruh pelatihan, stress kerja dan fasilitas terhadap produktivitas kerja dengan Komitmen Organisasi karyawan sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT.Karya Cipta Unggul Nusantara). Universitas Pandanaran
- Susilo & Abdul. 2015. Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi karyawan. *Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol.4, No.03
- Yuyuk Liana & Rina Irawati. Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen individu dan kinerja individu pada organisasi air minum di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.3, No.1
- Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T., dan Arafah, Wi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.