



## **PENGARUH FAKTOR PERSONAL, ORGANISASIONAL, DAN NON ORGANISASIONAL TERHADAP KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMITMEN ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERSONEL KEPOLISIAN KABUPATEN GOWA**

**Dwi Syskha Afriani<sup>1</sup>, Amir<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

### **ABSTRAK**

Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan kepolisian, salah satunya dengan mempunyai anggota/personel yang memiliki kapasitas dalam bekerja yang baik. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber primer. Variabel terikatnya adalah karakteristik individu, variabel bebasnya adalah faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional serta variabel intervening adalah komitmen etis. Analisis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu analisis jalur/path analysis menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Karakteristik Individu. Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Etis. Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Karakteristik Individu melalui Komitmen Etis.

*Kata Kunci : Faktor Personal; Organisasional; Non Organisasional; Karakteristik Individu; Komitmen Etis*

### **ABSTRACT**

One of the efforts taken to realize the goals of the police is by having members/personnel who have the capacity to work well. This type of research is quantitative research using primary sources. The dependent variable is individual characteristics, the independent variables are personal factors, organizational factors and non-organizational factors and the intervening variable is ethical commitment. The data analysis used in this research is path analysis using SPSS. The results of this research show that personal factors, organizational factors and non-organizational factors have a positive and significant effect on individual characteristics. Personal Factors, Organizational Factors and Non-Organizational Factors have a positive and significant effect on Ethical Commitment. Personal Factors, Organizational Factors and Non-Organizational Factors have a positive and significant effect on Individual Characteristics through Ethical Commitment

*Keywords: Personal Factors; Organizational; Non Organizational; Individual Characteristics; Ethical Commitment*



---

## PENDAHULUAN

Menurut sinamora (2003) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerjaannya. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan kepolisian dalam menyusun suatu rencana pelaksanaan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya kepolisian agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh personel kepolisian sebelumnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari personelnnya maka tujuan Kepolisian akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan Kepolisian, salah satunya dengan mempunyai anggota/personel yang memiliki kapasitas dalam bekerja yang baik. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga dapat mencapai kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Apabila individu dalam Kepolisian yaitu Sumber Daya Manusia berjalan efektif, maka Kepolisian juga tetap berjalan dengan efektif.

Kepolisian Republik Indonesia merupakan suatu penegak hukum. Dalam tugasnya dia mencari informasi dengan keterangan-keterangan dari berbagai sumber, baik keterangan saks-saksi maupun keterangan saksi ahli. Peran polisi di masyarakat adalah sebagai penjaga keamanan ketertiban masyarakat dengan menindak para pelanggar hukum (perjudian, pencurian, narkoba, asusila, separatis, terorisme, pelanggaran lalu lintas, dll). Kepolisian Republik Indonesia juga sebagai salah satu institusi di Indonesia pada era reformasi ini dituntut memberikan pelayanan yang baik bagi penggunaanya atau masyarakat. Suatu tantangan bagi instansi tersebut untuk dapat mewujudkan strategi tersebut. Seiring dengan berkembangnya tuntutan masyarakat tersebut maka seluruh aparat atau anggotanya, diharapkan untuk terus meningkatkan profesionalisme baik pada pengembangan kegiatannya, manajemen intern, maupun sumber daya manusia.

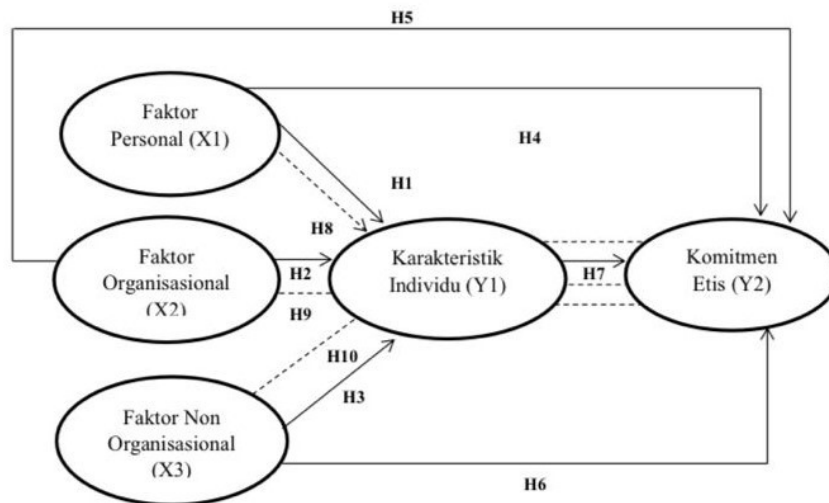
Berbagai kasus kerap terjadi di kepolisian diantaranya, kasus yang terjadi pada tanggal 17 Maret 2007, saat salah satu anggota polisi yang berinisial BH menyandera dan menembak mati atasannya karena tidak mau di pindah tugaskan di wilayah lainnya. Pada kejadian tersebut BH terpaksa ditembak mati oleh para anggota Brimob dari Polwil Semarang. Dalam kejadian itu dapat digambarkan bahwa terjadi loyalitas pada perintah atasan yang dilakukan oleh anggota Brimob agar dapat menembak mati BH walaupun mereka adalah teman sendiri dalam kesatuan Polwil X (Berita Indonesia, 2007).

Komitmen didefinisikan sebagai suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang penting yang berpengaruh terhadap optimal yang di dapat oleh kedua belah pihak dalam berhubungan. Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, yaitu faktor *jobexpectations*, *psychological contract*, *job choice* faktor, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal, faktor organisasional, meliputi *initial works*

*experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational.* Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab dan non-organisasional faktor, yang meliputi *availability of alternative jobs*.

Komitmen etis merupakan tingkat sampai mana seorang personel dalam melaksanakan tugasnya dan menunjukkan sikap positif terhadap lembaganya. Permasalahan yang ditemukan dilapangan bahwa komitmen etis yang ada di Kepolisian Kabupaten Gowa yaitu komitmen etis belum optimal seperti ada yang beberapa personel Kepolisian Kabupaten Gowa yang memiliki komitmen etis yang belum optimal dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun landasan teori yang digunakan sebagai acuan pada penelitian ini adalah *Goal Setting Theory* merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan memengaruhi tindakannya dan konsekuensi kinerjanya.



## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiasi atau hubungan dengan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah kepolisian kabupaten gowa. Populasi pada penelitian ini adalah personel/anggota kepolisian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 200 responden. Analisis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu analisis jalur/path analysis menggunakan SPSS.

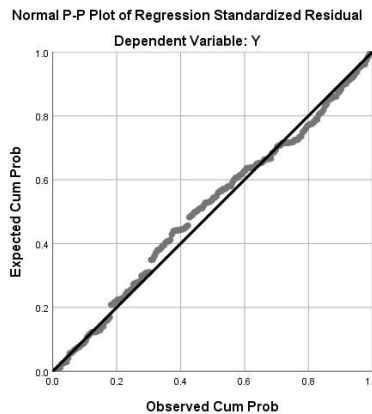
## HASIL

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali,2018:161). Model Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot Of Regression Standarized Residual dari variabel terikat. Pernyataan dari uji normalitas ialah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018:163).

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Normalitas**



*Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023*

#### b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.334	2.991
	X2	.443	2.257
	X3	.271	3.688
	Z	.145	6.894
a. Dependent Variable: Y			

*Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023*

**c. Uji Autokolerasi**

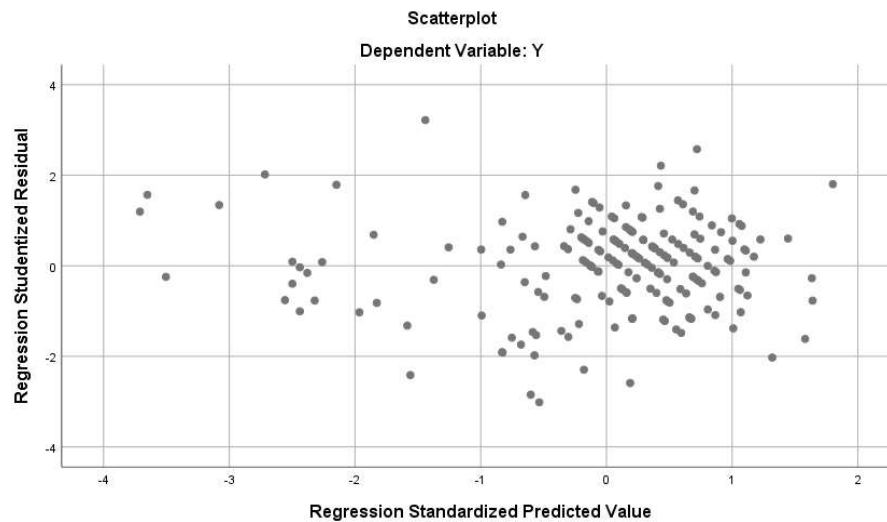
**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Autokolerasi**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.20664
Cases < Test Value	100
Cases >= Test Value	100
Total Cases	200
Number of Runs	102
Z	.142
Asymp. Sig. (2-tailed)	.887
a. Median	

*Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023*

**d. Uji Heteroskedasitas**

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Scatterplots**



*Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023*

**Analisis Jalur (Path Analysis)**

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Koefisien Jalur Model I**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.180	1.936		2.675	.008
	Faktor personal	.245	.054	.242	4.550	.000
	Faktor Organisasional	.195	.034	.266	5.739	.000
	Faktor Non Organisasional	.698	.094	.439	7.418	.000
	Komitmen Etis	.238	.099	.194	2.395	.018

a. Dependent Variable: Karakteristik Individu

*Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023*

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Koefisien Kolerasi R Regresi I**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 <sup>a</sup>	.815	.811	2.07468

a. Predictors: (Constant), Komitmen Etis, Faktor Organisasional, Faktor personal, Faktor Non Organisasional

*Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023*

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Koefisien Jalur Model II**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.590	1.394		.423	.672
	Faktor personal	.285	.033	.346	8.648	.000
	Faktor Organisasional	.251	.017	.420	15.148	.000

	Faktor Non Organisasional	.621	.051	.479	12.119	.000
a. Dependent Variable: Komitmen Etis						

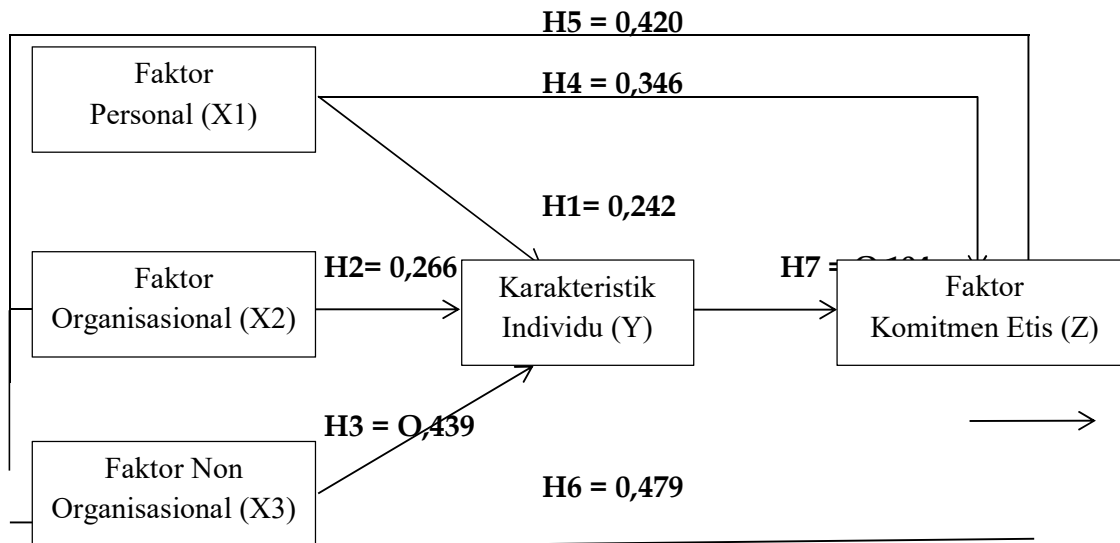
Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Tabel 10.  
 Hasil Uji Koefisien Kolerasi R Regresi II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 <sup>a</sup>	.855	.853	1.49429
a. Predictors: (Constant), Faktor Non Organisasional, Faktor Organisasional, Faktor personal				

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

Gambar 1.  
 Diagram Jalur Sturktur



### Uji F

Uji simultan (uji-f) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3696.258	4	924.065	214.685	.000 <sup>b</sup>
	Residual	839.337	195	4.304		
	Total	4535.595	199			
a. Dependent Variable: Karakteristik Individu						
b. Predictors: (Constant), Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non Organisasional						

*Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas bahwa nilai f-hitung 214,685 > f-tabel 2,42 dengan nilai probabilitas 0,000 . karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi atau dapat dikatakan ketiga variabel yaitu faktor personal, faktor organisasional dan non organisasional berpengaruh terhadap karakteristik individu.

**Uji T**

**Tabel 15.**  
**Hasil Uji T**

Independent	Variabel Intervening	Dependen	B	T Hitung	Sig	Ket
Faktor Personal (X1)	Komitmen Etis (Z)	-	0.248	6.844	0.000	Diterima
Faktor Organisasional (X2)	Komitmen Etis (Z)	-	0.220	10.616	0.000	Diterima
Faktor Non Organisasional (X3)	Komitmen Etis (Z)	-	0.519	7.857	0.000	Diterima
Faktor Personal (X1)	-	Karakteristik Individu (Y)	0.313	6.747	0.000	Diterima
Faktor Organisasional (X2)	-	Karakteristik Individu (Y)	0.254	10.917	0.000	Diterima
Faktor Non Organisasional (X3)	-	Karakteristik Individu	0.846	11.744	0.000	Diterima





		(Y)				
-	Komitmen Etis (Z)	Karakteristik Individu (Y)	0.120	2.395	0.018	Diterima

Sumber : Data Primer Yang Diolah (Output SPSS 25), 2023

### Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui (Z), dimana pada penelitian ini adalah pengaruh faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional terhadap karakteristik individu dengan komitmen etis sebagai variabel intervening.

#### Jalur 1

Keterangan			
a (X-Z)	Sa (X-Z)	b (Z-Y)	Sb (Z-Y)
0,285	0,033	0,238	0,099

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} \\
 Sab &= \sqrt{0,238^2 \cdot 0,033^2 + 0,285^2 \cdot 0,099^2 + 0,033^2 \cdot 0,099^2} \\
 Sab &= \sqrt{(0,056) \cdot (0,001) + (0,081) \cdot (0,009) + (0,001) \cdot (0,009)} \\
 Sab &= \sqrt{0,000056 + 0,000729 + 0,000009} \\
 Sab &= \sqrt{0,000794} \\
 Sab &= 0,028
 \end{aligned}$$

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung secara persial, maka dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{Sab} = \frac{(0,285)(0,238)}{0,028} = \frac{0,067}{0,028} = 2,392$$

$$Z = 2,392$$

#### Jalur 2

Keterangan			
a (X-Z)	Sa (X-Z)	b (Z-Y)	Sb (Z-Y)
0,251	0,017	0,238	0,099

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} \\
 Sab &= \sqrt{0,238^2 \cdot 0,017^2 + 0,251^2 \cdot 0,099^2 + 0,017^2 \cdot 0,099^2}
 \end{aligned}$$



$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{(0,056) \cdot (0,000) + (0,063) \cdot (0,009) + (0,000) \cdot (0,009)} \\ Sab &= \sqrt{0 + 0,000567 + 0} \\ Sab &= \sqrt{0,000567} \\ Sab &= 0,023 \end{aligned}$$

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung secara persial, maka dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{Sab} = \frac{(0,251)(0,238)}{0,023} = \frac{0,059}{0,023} = 2,565$$

$$Z = 2,565$$

### Jalur 3

Keterangan			
a (X-Z)	Sa (X-Z)	b (Z-Y)	Sb (Z-Y)
0,621	0,051	0,238	0,099

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} \\ Sab &= \sqrt{0,238^2 \cdot 0,051^2 + 0,621^2 \cdot 0,099^2 + 0,051^2 \cdot 0,099^2} \\ Sab &= \sqrt{(0,056) \cdot (0,002) + (0,385) \cdot (0,009) + (0,002) \cdot (0,009)} \\ Sab &= \sqrt{0,000112 + 0,003465 + 0,000018} \\ Sab &= \sqrt{0,003595} \\ Sab &= 0,059 \end{aligned}$$

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung secara persial, maka dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{Sab} = \frac{(0,621)(0,238)}{0,059} = \frac{0,147}{0,059} = 2,491$$

$$Z = 2,491$$

## DISKUSI

### 1. Pengaruh Faktor Personal Terhadap Karakteristik Individu

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel faktor personal terhadap karakteristik individu pada Personel Kepolisian Kabupaten Gowa. Hal ini bahwasannya keahlian dasar seorang personel mempengaruhi karakteristik individu personel/anggota polisi itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang ditentukan kepolisian kabupaten gowa, maka personel/anggota polisi tersebut telah memperoleh karakteristik individu yang tinggi. Karakteristik inidividu terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak, dalam hal ini organisasi dan personel/anggota (individu) harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai karakteristik yang dimaksud.



Sebagai contoh: seorang personel/anggota yang semula kurang memiliki karakteristik, namun setelah bekerja ternyata bisa menumbuhkan karakteristik yang tinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Faktor personal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karakteristik individu pada personel Kepolisian Kabupaten Gowa. *Goal Setting Theory* merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang.

## **2. Pengaruh Faktor Organisasional Terhadap Karakteristik Individu**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel faktor organisasional terhadap karakteristik individu pada Personel Kepolisian Kabupaten Gowa. Hal ini bahwasannya faktor organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karakteristik individu Personel Kepolisian Kabupaten Gowa. Hal ini dapat diartikan bahwa jika faktor organisasi meningkat maka karakteristik individu akan meningkat. Dengan adanya karakteristik individu yang berkemampuan tinggi dalam menjalankan operasional kepolisian maka akan mempengaruhi komitmen etis. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya komitmen etis dipengaruhi oleh karakteristik individunya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dapat mempengaruhi peningkatan komitmen etis kearah yang lebih tinggi. Penyebab signifikannya pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen etis diakibatkan karena personel dalam bekerja mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya sehingga berdampak pada tingginya komitmen personel dalam menyelesaikan tugasnya.

Hal ini bahwasannya faktor non organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karakteristik individu Personel Kepolisian Kabupaten Gowa. Apabila faktor utama dalam pekerjaan meningkat maka karakteristik individu akan meningkat. Tingkat kesulitan pekerjaan suatu personel kepolisian berbeda-beda tergantung jenis usaha yang dilakukan oleh personel kepolisian tersebut. Seseorang personel/anggota dalam proses pekerjaannya sehari-hari akan mengalami tekanan atau stress yang disebabkan oleh rasa jenuh karena pekerjaan yang menonton, resiko pekerjaan beban kerja tinggi dan batas waktu dari pekerjaannya. Tekanan pekerjaan yang dialami seorang personel/anggota akan berbeda dengan personel/anggota yang saling tergantung pada tugas, posisi, wewenang dari setiap personel/anggota. Urusan pribadi personel/anggota juga bisa mempengaruhi atau menambah tingkat tekanan yang dialami pada waktu bekerja. Pada saat seorang personel/anggota mengalami tekanan dalam pekerjaannya maka kepuasan kerjanya mungkin tidak mereka peroleh. Hal ini akan mengganggu atau mempengaruhi hasil kerja dari personel/anggota tersebut. Oleh karena itu para pimpinan kepolisian harus jeli melihat situasi seperti ini agar tekanan pekerjaan tidak menjadi halangan personel/anggota bekerja dengan baik. Langkah yang dapat ditempuh misalnya dengan melakukan kegiatan-kegiatan rekreatif, seperti jalan santai bersama, team walk, family day dll. Kecakapan personel/anggota dapat mempengaruhi karakteristik individu personel/anggota.



### **3. Pengaruh Faktor Non Organisasional Terhadap Karakteristik Individu**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel faktor organisasional terhadap karakteristik individu pada Personel Kepolisian Kabupaten Gowa. Hal ini bahwasannya faktor non organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karakteristik individu Personel Kepolisian Kabupaten Gowa. Apabila faktor utama dalam pekerjaan meningkat maka karakteristik individu akan meningkat. Tingkat kesulitan pekerjaan suatu personel kepolisian berbeda-beda tergantung jenis usaha yang dilakukan oleh personel kepolisian tersebut. Seseorang personel/anggota dalam proses pekerjaannya sehari-hari akan mengalami tekanan atau stress yang disebabkan oleh rasa jenuh karena pekerjaan yang menoton, resiko pekerjaan beban kerja tinggi dan batas waktu dari pekerjaannya. Tekanan pekerjaan yang dialami seorang personel/anggota akan berbeda dengan personel/anggota yang saling tergantung pada tugas, posisi, wewenang dari setiap personel/anggota. Urusan pribadi personel/anggota juga bisa mempengaruhi atau menambah tingkat tekanan yang dialami pada waktu bekerja. Pada saat seorang personel/anggota mengalami tekanan dalam pekerjaannya maka kepuasan kerjanya mungkin tidak mereka peroleh. Hal ini akan mengganggu atau mempengaruhi hasil kerja dari personel/anggota tersebut. Oleh karena itu para pimpinan kepolisian harus jeli melihat situasi seperti ini agar tekanan pekerjaan tidak menjadi halangan personel/anggota bekerja dengan baik.

### **4. Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Etis**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel faktor organisasional terhadap karakteristik individu pada Personel Kepolisian Kabupaten Gowa. Dalam hal ini faktor personal merupakan faktor yang bisa mempengaruhi komitmen personel/anggota pada Kepolisian Kabupaten Gowa yang merupakan harapan karyawan terhadap pekerjaan, kontrak psikologis serta faktor-faktor yang bisa mendukung pegawai tersebut secara individu untuk meningkatkan komitmennya dalam bekerja di Kepolisian Kabupaten Gowa. Sebagian besar responden memberikan jawaban bahwa mereka bersemangat dan bertanggung jawab dalam hal mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Anggota polisi yang memiliki motivasi ini biasanya memiliki visi yang jauh ke depan, baginya bekerja bukan sekedar untuk memperoleh sesuatu (uang, harga diri, kebanggaan, dan prestasi) tetapi adalah proses belajar dan proses yang harus dilaluinya untuk mencapai misi hidupnya. Motivasi yang benar akan tumbuh dengan sendirinya ketika seorang anggota polisi telah dapat melihat visi yang jauh lebih besar dari sekedar pencapaian target. Sehingga setiap anggota polisi dalam perusahaan dapat bekerja dengan lebih efektif karena didorong oleh motivasi dari dalam dirinya. Keahlian dasar seorang anggota polisi juga memengaruhi komitmen etis anggota polisi itu sendiri.

### **5. Pengaruh Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Etis**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel faktor organisasional terhadap komitmen etis pada Personel Kepolisian Kabupaten Gowa. Hal ini bahwasannya faktor organisasi



mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen etis Personel Kepolisian Kabupaten Gowa. Hal ini dapat diartikan bahwa jika faktor organisasi meningkat maka komitmen etis juga akan meningkat. Menurut Shukor (1991), organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada personel/anggota supaya dapat memberikan karakteristik yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka. Menurut Shukor (1991), organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi.

#### **6. Pengaruh Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Etis**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel faktor non organisasional terhadap komitmen etis pada Personel Kepolisian Kabupaten Gowa. Hal ini bahwasannya faktor non organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen etis personel Kepolisian Kabupaten Gowa. Apabila faktor utama dalam pekerjaan meningkat maka komitmen etis akan meningkat. Tingkat kesulitan pekerjaan suatu personel kepolisian berbeda-beda tergantung jenis usaha yang dilakukan oleh personel kepolisian tersebut. Seseorang personel/anggota dalam proses pekerjaannya sehari-hari akan mengalami tekanan atau stress yang disebabkan oleh rasa jenuh karena pekerjaan yang menonton, resiko pekerjaan beban kerja tinggi dan batas waktu dari pekerjaannya. Tekanan pekerjaan yang dialami seorang personel/anggota akan berbeda dengan personel/anggota yang saling tergantung pada tugas, posisi, wewenang dari setiap personel/anggota. Urusan pribadi personel/anggota juga bisa mempengaruhi atau menambah tingkat tekanan yang dialami pada waktu bekerja. Pada saat seorang personel/anggota mengalami tekanan dalam pekerjaannya maka kepuasan kerjanya mungkin tidak mereka peroleh. Hal ini akan mengganggu atau mempengaruhi hasil kerja dari personel/anggota tersebut. Oleh karena itu para pimpinan kepolisian harus jeli melihat situasi seperti ini agar tekanan pekerjaan tidak menjadi halangan personel/anggota bekerja dengan baik. Langkah yang dapat ditempuh misalnya dengan melakukan kegiatan-kegiatan rekreatif, seperti jalan santai bersama, team walk, family day dll. Kecakapan personel/anggota dapat mempengaruhi komitmen etis personel/anggota. Kecakapan yang dimiliki personel/anggota akan dapat memberikan pengaruh terhadap karakteristik individu. Pekerjaan pilihan yang dimiliki personel/anggota dapat memberikan pengaruh terhadap karakteristik individu personel/anggota. Pekerjaan yang menjadi pilihan akan dapat memberikan pengaruh yang baik kepada komitmen personel/anggota.



### **7. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Etis**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap komitmen etis pada Personel Kepolisian Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu yang berkemampuan tinggi dalam menjalankan operasional kepolisian maka akan menyebabkan komitmen etis meningkat. Hal ini disebabkan karena tinggi rendahnya komitmen etis personel kepolisian dipengaruhi oleh karakteristik individunya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dapat mempengaruhi peningkatan komitmen etis kearah yang lebih tinggi. Penyebab signifikannya pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen etis diakibatkan karena personel dalam bekerja mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya sehingga berdampak pada tingginya komitmen personel dalam menyelesaikan tugasnya.

### **8. Pengaruh Faktor Personal Terhadap Karakteristik Individu Melalui Komitmen Etis Sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diatas nilai membuktikan bahwa secara tidak langsung variabel faktor personal berpengaruh terhadap karakteristik individu melalui komitmen etis sebagai variabel intervening. Hal ini bahwasannya faktor personal mempengaruhi karakteristik individu dengan melalui komitmen etis personel/anggota polisi itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang ditentukan kepolisian kabupaten gowa, maka personel/anggota polisi tersebut telah memperoleh karakteristik individu dan komitmen etis yang tinggi. Karakteristik inidividu terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak, dalam hal ini organisasi dan personel/anggota (individu) harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai karakteristik yang dimaksud. Sebagai contoh: seorang personel/anggota yang semula kurang memiliki karakteristik, namun setelah bekerja ternyata bisa menumbuhkan karakteristik yang tinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Faktor personal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karakteristik individu pada personel Kepolisian Kabupaten Gowa. Sedangkan komitmen etis terhadap organisasi ini Sebagian besar responden menjawab antusias dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan. Aparat kepolisian dengan motivasi seperti ini biasanya memiliki visi yang jauh ke depan, karena bagi mereka bekerja bukan sekedar mendapatkan sesuatu (uang, harga diri, kebanggaan dan prestasi), namun merupakan pembelajaran dan proses yang mereka jalani. Melewati untuk memenuhi misi hidupnya. Motivasi yang tepat akan tumbuh dengan sendirinya ketika polisi melihat visi yang jauh lebih besar dari sekedar mencapai tujuan. Sehingga setiap anggota kepolisian di perusahaan dapat bekerja lebih efisien karena didorong oleh motivasi internal. Keterampilan dasar polisi juga mempengaruhi komitmen etis polisi itu sendiri. Ketika kemampuan seseorang melebihi atau bahkan melampaui standar yang diinginkan atau ditetapkan perusahaan. Selain itu, keunikan mereka dibandingkan karyawan lain otomatis memberikan mereka kewajiban etis yang sangat tinggi.



### **9. Pengaruh Faktor Organisasional Terhadap Karakteristik Individu Melalui Komitmen Etis Sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diatas nilai signifikansi membuktikan bahwa secara tidak langsung variabel faktor faktor organisasional berpengaruh terhadap karakteristik individu melalui komitmen etis sebagai variabel intervening. Dalam hal ini bahwasannya faktor organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karakteristik individu dengan melalui komitmen etis personel Kepolisian Kabupaten Gowa. Hal ini dapat diartikan bahwa jika faktor organisasi meningkat maka karakteristik individu akan meningkat. Menurut Shukor (1991), organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisas memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada personel/anggota supaya dapat memberikan karakteristik yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka.

### **10. Pengaruh Faktor Non Organisasional Terhadap Karakteristik Individu Melalui Komitmen Etis Sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diatas nilai signifikansi membuktikan bahwa secara tidak langsung variabel faktor faktor non organisasional berpengaruh terhadap karakteristik individu melalui komitmen etis sebagai variabel intervening. Dalam hal ini bahwasannya faktor non organisasional mempunyai peparuh positif dan signifikan terhadap karakteristik inidividu Personel Kepolisian Kabupaten Gowa. Apabila faktor utama dalam pekerjaan meningkat maka karakteristik individu akan meningkat. Tingkat kesulitan pekerjaan suatu personel kepolisian berbeda-beda tergantung jenis usaha yang dilakukan oleh personel kepolisian tersebut. Seseorang personel/anggota dalam proses pekerjaannya sehari-hari akan mengalami tekanan atau stress yang disebabkan oleh rasa jenuh karena pekerjaan yang menonton, resiko pekerjaan beban kerja tinggi dan batas waktu dari pekerjaannya. Tekanan pekerjaan yang dialami seorang personel/anggota akan berbeda dengan personel/anggota yang saling tergantung pada tugas, posisi, wewenang dari setiap personel/anggota. Urusan pribadi personel/anggota juga bisa mempengaruhi atau menambah tingkat tekanan yang dialami pada waktu bekerja. Pada saat seorang personel/anggota mengalami tekanan dalam pekerjaannya maka kepuasan kerjanya mungkin tidak mereka peroleh. Hal ini akan mengganggu atau mempengaruhi hasil kerja dari personel/anggota tersebut. Oleh karena itu para pimpinan kepolisian harus jeli melihat situasi seperti ini agar tekanan pekerjaan tidak menjadi halangan personel/anggota bekerja dengan baik.



## REFERENSI

- Akbar, Rofiq Faudy. (2019). *Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasional Guru Madrasah*. *Jurnal Quality*. Vol.7. No.1. h.1-16.
- Aziz Alimul, Hiidayat. (2007). *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ady. (2015,13 Januari). Pemerintah Hati-Hati Sikapi Ketenagakerjaan PT KAI. Tersedia:<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt54b4bf9e12596/pemerintah-hati-hati-sikapi-ketenagakerjaan-pt-kai>Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiharjo, C. (2008). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang)*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Program sarjana. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Chungtai, AAmin Ali dan Rohail Zafar. (2006). *Antecedents and consequences of organizational Commitment Among Pakistan University Teacher* Appliend H.R.M research, 2006, 11 (1) : 39-64.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., Michael J. Wesson. (2009). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill International Companies.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi 4. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi 3. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi 5. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, James, L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke 3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Griffin, (2004). *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania. Erlangga: Jakarta.
- Husin, Hamid Djahur, Ika Ruhana. (2014). *Pengaruh Personal, Organisasional, dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional*. Studi Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- I Gde Wirajasa, Djabir Hamzah dan Otto R. Payangan. (2008). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Sistem Informasi Regional VII PT Telkom Kawasan Timur Indonesia*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. II tahun 2008.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Ismail, Rahmah, dan Abidin Syahida Zainal. (2010). *Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector*. *Business And Economic Horizon*. Volume 2: pp25-36.
- Kumar, K., & Gupta. (2008). *Perceived Organizational Justice, Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Co-relational Study* Perceived Organizational Justice,





- Job Satisfaction and Turnover Intentions : A Co-relational Study Introduction  
Perceived Organizational Justice.
- Larson, P.A. (1984). File Organization: Implementation of a Method Guaranteeing Retrieval in One Access. *Communication of The ACM*, 27(7), 670-677.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. ANDI. Yogyakarta.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- McShane, Steven L., and Mary Ann VonGlinow, (2000). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Companies, Inc., USA.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Newstrom, John W., Davis, Keith. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Erlangga : Jakarta.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational Behaviour: A Management Challenge*. Florida. The Dryden Press. 69.
- Noralal Ismail dan Norhasni Zainal Abiddin. (2010). *Tinjauan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Pekerja terhadap organisasi*. *Dinamika Sosial Ekonomi*. Volume 6 N0. 1 Edisi Mei 2010.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purba, D. E, dan Seniati. A.N. L. (2004). *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Terhadap Organisasional terhadap OCB*. *Makara Social Humaniora*, vol. 8. No.3: 105-111.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Trjm. Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbin, Steven. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta.
- Rosyiana, Iffah. (2019). *Innovative Behavior At Work: Tinjauan Psikologi Dan Implementasi Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Salancik, G. (1997). *Commitment and the control of organizational behavior and belief*. Chicago: St. Clair Press.
- Sari, Fransisca Fitri Kurnia dan Tri Bodroastuti. (2012). *Pengaruh Fakor Personal dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia)*. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*. STIE Wdya Manggala.
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Sridayanti. (2019). *Pengaruh Faktor Personal, Organisasional, Dan Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT PLN (Persero) Rantauprapat*. Sumatra Utara : Universitas Labuhan Batu.
- Shukor, Abdul. (1991). *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar*. Tesis. Yogyakarta: UGM.
- Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sudiro, A. (2018). *Perilaku Organisasi (Pertama)*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, E., & Dewi, I.K. 2024. *Perbaikan Manajemen, Legalitas, dan Pembuatan Pewarna Alami melalui Inovasi Mesin Standing Mixer menuju Transformasi Sarung Tenun Pesona Nirwana Baubau*. *Jurnal Pengabdian Kesejahteraan Masyarakat Berkemajuan* 1.1 (2024).
- Suhartini, E., & Nurariansyah, I. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. *Study of Scientific and Finance Review*, 28(6), 159-169.
- Suhartini, E., & Nurnadjamuddin, M., Mapparenta, Suriyanti. 2023. *Investigations of Work-Life Balance and Stress for Working Women in the Indonesian Banking Sector*. *Global Business and Finance Review*, 2023, 28(6), pp. 159-169
- Suhartini, E., Salmiaty Taty, Ahmad Musseng, & Bayu Taufiq Possumah, *The effect of leadership style on job satisfaction: A case study analysis on KIMA Company in Makassar Industrial area, Indonesia*. *ARPN JOURNAL OF ENGINEERING AND APPLIED SCIENCES*. 2018.
- Thoha. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi (II)*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Winata, M. T. A., & Muzakkar Isa, S. E. (2017). *Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Etis Pada Driver Go-Jek Cabang Solo (Studi Kasus Pada driver Go-Jek Cabang Kota Solo) (s1)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yusuf, Ria Mardiana., Dan Darman Syarif. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.