

PENGARUH KODE ETIK PROFESI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERSONEL DI POLDA KALIMANTAN BARAT DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

Muhammad Iqbal Ansyari¹, Ismail Ruslan², dan Suhra Wardi³

^{1,2,3}Institut Agama Islam Negeri Pontianak

iqbalansyari18@gmail.com¹, Ismailruslaniaainpontianak@gmail.com², dan
suhrawardi6450@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of professional code of ethics violations and work discipline on organizational commitment through work motivation as an intervening variable among personnel of the West Kalimantan Regional Police (Polda Kalimantan Barat), as well as to examine the relationships among these variables from the perspective of Islamic Economics. This study employed a quantitative approach with causal and comparative research designs. The research population consisted of 126 personnel, including Public Service Personnel and Personnel involved in Police Professional Code of Ethics (KKEP) and Criminal Disciplinary Decisions. The sampling technique used was simple random sampling based on the Slovin formula, resulting in a sample of 96 respondents. Data were collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires distributed via Google Forms. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares (PLS) method with the assistance of SmartPLS version 3 software. The results indicate that professional code of ethics violations have a negative and significant effect on work motivation and organizational commitment. Work discipline has a positive and significant effect on work motivation and organizational commitment. Work motivation also has a positive and significant effect on organizational commitment. Furthermore, work motivation was proven to mediate the effect of professional code of ethics violations on organizational commitment and to mediate the effect of work discipline on organizational commitment. The findings also reveal that, from the perspective of Islamic Economics, professional code of ethics violations and low work discipline are behaviors that contradict the values of amanah (trustworthiness), responsibility, honesty, and professionalism. In contrast, high levels of work motivation and organizational commitment reflect the implementation of ihsan (excellence), integrity, and Islamic work ethics in carrying out duties and responsibilities as public servants.

Keywords: Professional Code of Ethics Violations, Work Discipline, Work Motivation, Organizational Commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelanggaran kode etik profesi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja sebagai variabel

intervening pada personel di Polda Kalimantan Barat, serta menganalisis hubungan antarvariabel tersebut dalam perspektif Ekonomi Syariah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal dan komparatif. Populasi penelitian berjumlah 126 personel yang terdiri dari Personel Pelayanan Masyarakat serta Personel Putusan Disiplin KKEP Polri dan Pidana. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 96 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan software *SmartPLS* versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran kode etik profesi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh pelanggaran kode etik profesi terhadap komitmen organisasi serta memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dalam perspektif Ekonomi Syariah, pelanggaran kode etik profesi dan rendahnya disiplin kerja merupakan perilaku yang bertentangan dengan nilai-nilai amanah, tanggung jawab, kejujuran, dan profesionalisme. Sebaliknya, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi mencerminkan implementasi nilai ihsan, integritas, serta etos kerja Islami dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pelayan masyarakat.

Kata Kunci: *Pelanggaran Kode Etik Profesi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi.*

PENDAHULUAN

Profesionalisme dan integritas merupakan landasan utama dalam pelaksanaan tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai institusi penegak hukum, pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat. Tingkat profesionalisme anggota Polri tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dalam menjalankan tugas, tetapi juga oleh kepatuhan terhadap kode etik profesi dan disiplin kerja. Namun demikian, berbagai kasus pelanggaran disiplin dan pelanggaran Kode Etik Profesi Polri (KEPP) yang masih terjadi menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai profesionalisme belum berjalan secara optimal. Berdasarkan laporan Kapolri pada akhir tahun 2024, tercatat sebanyak 2.341 pelanggaran disiplin dan 1.827 pelanggaran kode etik profesi yang dilakukan oleh anggota Polri di seluruh Indonesia. Sebelumnya, pada tahun 2022 jumlah perkara personel Polri mencapai 6.247 kasus yang terdiri atas pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik profesi, dan tindak pidana¹. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan etika dan

¹ <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20241231183908-12-1182715/total-1827->

kedisiplinan masih menjadi tantangan serius dalam tubuh institusi kepolisian.

Permasalahan tersebut juga terjadi di lingkungan Polda Kalimantan Barat. Data internal menunjukkan bahwa kasus pelanggaran kode etik mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir, yaitu sebanyak 16 kasus pada tahun 2022, meningkat menjadi 26 kasus pada tahun 2023, dan hingga pertengahan tahun 2024 telah tercatat 13 kasus pelanggaran.² Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat kesenjangan antara nilai-nilai etika profesi yang diharapkan dengan perilaku aktual personel di lapangan. Pelanggaran kode etik dan lemahnya disiplin kerja tidak hanya berdampak pada citra institusi, tetapi juga berpengaruh terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi anggota kepolisian. Rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya loyalitas, tanggung jawab, dan keterikatan personel terhadap organisasi sehingga berpotensi menghambat terciptanya institusi kepolisian yang profesional dan berintegritas.

Dalam perspektif organisasi, komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan individu terhadap tujuan, nilai, dan keberlangsungan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong personel bekerja secara optimal serta menjaga nama baik institusi. Sebaliknya, pelanggaran kode etik dan rendahnya disiplin kerja dapat menurunkan semangat kerja serta mengurangi rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi personel Polri, khususnya melalui pendekatan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Motivasi kerja dipandang memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara penerapan kode etik profesi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Semakin baik motivasi kerja personel, maka semakin besar pula dorongan untuk bekerja secara profesional, mematuhi aturan, serta mempertahankan loyalitas terhadap institusi.

Dalam perspektif Ekonomi Syariah, komitmen organisasi tidak hanya dipandang sebagai keterikatan individu terhadap tujuan organisasi, tetapi juga

pelanggaran-etik-polisi-selama-2024-414-anggota-dipecat.

² Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Kalimantan Barat, Data Pelanggaran Kode Etik Profesi Polri Tahun 2022–2024, Dokumen Internal Bidpropam Polda Kalimantan Barat, Pontianak, 2024.

sebagai bentuk tanggung jawab moral dan spiritual dalam menjalankan amanah pekerjaan. Konsep amanah menekankan kejujuran dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas, konsep itqan menuntut profesionalisme dan kualitas kerja yang optimal, sedangkan konsep *mas'uliyah* menegaskan adanya pertanggungjawaban atas setiap tindakan yang dilakukan, baik kepada organisasi maupun kepada Allah SWT. Oleh karena itu, ketiga konsep tersebut memiliki relevansi yang kuat dalam menjelaskan perilaku anggota Polri sebagai pelayan publik yang dituntut memiliki integritas, loyalitas, dan komitmen organisasi yang tinggi.³ Pendekatan Ekonomi Syariah menjadi penting untuk digunakan dalam penelitian ini karena mampu memberikan dimensi moral dan spiritual yang melengkapi pendekatan manajemen organisasi konvensional dalam memahami komitmen personel kepolisian.

Secara normatif, pentingnya amanah, integritas, dan keadilan dalam menjalankan tugas telah dijelaskan dalam ajaran Islam, salah satunya dalam Surah An-Nisa ayat 58 yang menegaskan bahwa setiap amanah harus disampaikan kepada yang berhak dan setiap keputusan harus dilakukan secara adil. Nilai tersebut relevan dengan tugas anggota Polri dalam menegakkan hukum dan menjaga kepercayaan masyarakat. Selain itu, Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 yang diperbarui melalui Peraturan Kapolri Nomor 7 Tahun 2022 juga menegaskan pentingnya penerapan kode etik profesi sebagai pedoman perilaku anggota Polri dalam menjalankan tugas kedinasan maupun kehidupan bermasyarakat. Namun, fakta empiris menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap aturan tersebut masih terus terjadi sehingga diperlukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi perilaku personel dalam organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja, kode etik profesi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian Mardiansyah (2024) menunjukkan bahwa moral kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui dukungan organisasi. Penelitian lain oleh Iwan Soleh Pujiawan menemukan bahwa motivasi kerja dan penghayatan terhadap

³ Yusuf, M.R. dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi* (Jakarta: Nas Media Pustaka, 2018), hlm. 21–24.

Kode Etik Profesi Polri berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri. Selanjutnya, penelitian Anisatul Mufidah (2024) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.⁴ Penelitian Syaifuddin juga menyimpulkan bahwa kode etik profesi dan disiplin kerja memberikan kontribusi besar terhadap komitmen organisasi anggota kepolisian. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum secara khusus mengkaji peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pelanggaran kode etik profesi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pada personel di lingkungan Polda Kalimantan Barat. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelanggaran kode etik profesi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada personel di Polda Kalimantan Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, serta menjadi bahan evaluasi bagi institusi kepolisian dalam meningkatkan profesionalisme, kedisiplinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi personel secara berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA

Pelanggaran Kode Etik Profesi

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Indonesia, Pasal 1 mendefinisikan Kode Etik Profesi Polri (KEPP) sebagai seperangkat norma dan aturan yang menjadi dasar etik serta filosofis yang mengatur perilaku dan ucapan anggota Polri dalam menjalankan tugas, wewenang, dan tanggung jawab jabatan mereka⁵. Norma-norma ini tidak hanya mencakup hal-hal yang wajib dilakukan oleh anggota Polri, tetapi juga hal-hal yang dilarang, serta tindakan yang dianggap patut atau tidak patut dilakukan dalam menjalankan tugas kepolisian. Dalam

⁴ Anisatul M., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kepolisian Daerah Lampung)” (*Skripsi, Universitas Lampung*, 2024), hlm. 33-35.

⁵ Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia Republik Indonesia Publik.

perspektif ekonomi Islam, pelanggaran kode etik profesi juga memiliki implikasi yang luas, khususnya terkait dengan prinsip keadilan ekonomi, amanah dalam pengelolaan sumber daya publik, serta tanggung jawab terhadap kesejahteraan masyarakat. Ekonomi Islam menempatkan manusia sebagai *khalifah fil ardh* (wakil Allah di bumi) yang bertugas mengelola sumber daya dengan penuh tanggung jawab dan keadilan (QS. Al-Baqarah: 30). Dalam konteks ini, anggota Polri tidak hanya berperan sebagai aparat penegak hukum, tetapi juga sebagai pengelola kepercayaan publik yang berkaitan langsung dengan stabilitas sosial dan ekonomi masyarakat.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku⁶. Disiplin kerja adalah kekuatan yang tumbuh di dalam individu karyawan dan memungkinkan mereka secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dalam pekerjaan dan perilaku. Pendapat yang serupa, yang menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.⁷ Disiplin kerja juga memiliki dimensi spiritual dalam ekonomi Islam. Bekerja secara disiplin dipandang sebagai bentuk dari *itqan*, yaitu bekerja dengan optimal, sungguh-sungguh, dan penuh tanggung jawab. Islam sangat menekankan etos kerja yang kuat sebagaimana dalam QS. At-Taubah: 105, “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu.” Disiplin bukan semata soal ketaatan terhadap aturan organisasi, tetapi merupakan bentuk penghambaan kepada Allah melalui kerja yang tertib, terstruktur, dan

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 8 (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hlm. 68-72.

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Rev, Cet. 19 (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), hlm. 20-28.

membawa manfaat. Dalam hal ini, disiplin kerja Islami mencerminkan tanggung jawab pribadi (*mas'uliyah*) dan sosial, sekaligus mencegah timbulnya perilaku lalai atau bermalasan (*kasal*) yang dilarang dalam Islam.

Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentunya memiliki sebuah tujuan. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi. Pengertian motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.⁸ Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.⁹ Dari kedua definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan. Dalam perspektif ekonomi Islam, motivasi kerja tidak semata-mata didorong oleh kebutuhan material atau kepentingan duniawi, tetapi berlandaskan pada niat (*niyyah*) yang benar serta kesadaran akan tanggung jawab sebagai khalifah fil ardh. Islam memandang kerja sebagai bagian dari ibadah apabila dilakukan dengan niat yang tulus, cara yang halal, dan tujuan yang membawa kemaslahatan. Oleh karena itu, motivasi kerja Islami bersifat komprehensif, mencakup dorongan intrinsik berupa keimanan dan tanggung jawab moral, serta dorongan ekstrinsik berupa imbalan, pengakuan, dan kesejahteraan yang halal.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah tingkat frekuensi identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang mereka ikuti. Ini mencakup aspek-aspek seperti loyalitas terhadap organisasi, keinginan untuk berkontribusi demi kepentingan organisasi, serta kesesuaian tujuan individu dengan tujuan

⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 35.

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed. 3, Cet. 6 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 45-50.

organisasi¹⁰. Definisi lain mengenai komitmen organisasional adalah sebagai tingkat keterlibatan dan kekuatan relatif dari seorang individu dalam suatu organisasi tertentu. Selain itu, ekonomi Islam memandang komitmen organisasi sebagai bagian dari upaya mewujudkan masalah dan falah. Loyalitas dan keterikatan individu terhadap organisasi akan mendorong terciptanya stabilitas kerja, kerja sama yang harmonis, serta peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Komitmen yang kuat juga berkontribusi dalam menjaga keberlangsungan institusi agar mampu memberikan manfaat yang luas bagi masyarakat, sejalan dengan tujuan maqashid al-shariah. Lebih lanjut, komitmen organisasi dalam Islam juga berkaitan dengan prinsip keadilan (*‘adl*) dan istiqamah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal dan komparatif. Populasi penelitian berjumlah 126 personel yang terdiri dari Personel Pelayanan Masyarakat serta Personel Putusan Disiplin KKEP Polri dan Pidana. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 96 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software SmartPLS* versi 3.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Indikator
1	Pelanggaran Kode Etik Profesi (X1)	Etika Kenegaraan (Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011)
		Etika Kelembagaan (Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011)
		Etika Kemasyarakatan (Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011)
		Etika Kepribadian (Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011)

¹⁰ L. Lum et al., “Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment,” *Journal of Organizational Behavior* 19, no. 3 (1998): hlm. 305–320.

No	Variabel Penelitian	Indikator
2.	Disiplin Kerja (X2)	Taat terhadap waktu (Sutrisno, 2016)
		Taat terhadap peraturan perusahaan (Sutrisno, 2016)
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (Sutrisno, 2016)
		Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (Sutrisno, 2016)
3.	Motivasi Kerja (Z)	Kebutuhan akan Prestasi (Mc Clelland dalam Gibson, dkk, 2012)
		Kebutuhan afiliasi <i>for power</i> (Mc Clelland dalam Gibson, dkk, 2012)
		Kebutuhan akan kekuasaan (Mc Clelland dalam Gibson, dkk, 2012)
4.	Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen Afektif (Busro, 2018)
		Komitmen Kontinu (Busro, 2018)
		Komitmen Normatif (Y.3) (Busro, 2018)

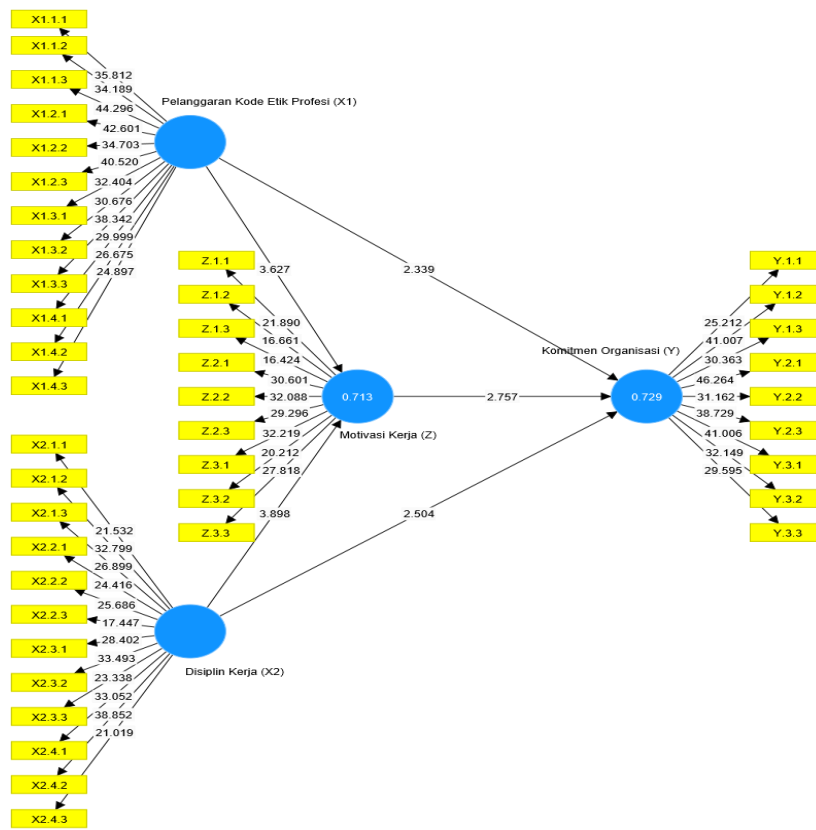
Sumber: Data diolah (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural atau *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel dalam suatu konstruk penelitian. Gambar 2 menunjukkan hasil evaluasi model struktural melalui prosedur *bootstrapping* menggunakan program *SmartPLS* 3.3.2.



Gambar 2. Evaluasi Model Struktural

Sumber: Output *SmartPLS* 3.3.2, data olahan 2026

Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi (*R-Square*) tiap variabel dependen serta menggunakan prosedur *bootstrapping* untuk memperoleh stabilitas estimasi dari model. Hasil *R-Square* dalam penelitian ini ditampilkan pada Tabel 2

Tabel 2. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Variabel	<i>R-Square</i>
Motivasi Kerja (Z)	0,713
Komitmen Organisasi (Y)	0,729

Sumber: *SmartPLS* 3.3.2, data olahan 2026

Pengaruh Langsung

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrapping*, yang tercermin pada nilai *t-value* dan *p-value* tiap jalur hubungan antar variabel yang dihipotesiskan dalam

penelitian ini. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistic* > 1.96 (*two tailed* pada level signifikansi 5%), dan *p-value* < 0.05. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini tercermin pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

H₁	X₁ → Z	-0,437	-0,434	0,120	3,627	0,000	Diterima
H₂	X₂ → Z	0,452	0,452	0,116	3,898	0,000	Diterima
H₃	Z → Y	0,346	0,341	0,125	2,757	0,006	Diterima
H₄	X₁ → Y	-0,290	-0,289	0,124	2,339	0,020	Diterima
H₅	X₂ → Y	0,280	0,280	0,112	2,504	0,013	Diterima

Sumber: *SmartPLS* 3.3.2, data olahan 2026

Pengaruh Tidak Langsung

Selain pengaruh langsung antar variabel, evaluasi model struktural menggunakan pendekatan SEM juga memungkinkan untuk menganalisis peran mediasi dari variabel intervening. Pengaruh langsung yang tidak diterima, juga diuji pengaruh tidak langsungnya apakah ada peran variabel intervening antara kedua variabel yang ada, seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Pengaruh Tidak Langsung

X₁ → Z → Y	-0,151	-0,150	0,074	2,038	0,042
X₂ → Z → Y	0,156	0,154	0,069	2,264	0,024

Sumber: *SmartPLS* 3.3.2, data olahan 2026

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh hasil pengujian pengaruh tidak langsung antar variabel dalam model penelitian melalui analisis bootstrapping pada *SmartPLS* 3.3.2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Pelanggaran Kode Etik Profesi (X₁) terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai original sample sebesar -0,151, dengan T-Statistic sebesar 2,038 dan *P-Value* sebesar 0,042. Karena nilai *P-Value* < 0,05, maka pengaruh tidak langsung tersebut dinyatakan signifikan secara statistik.

Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai original sample sebesar 0,156, dengan *T-Statistic* sebesar 2,264 dan *P-Value* sebesar 0,024. Karena nilai *P-Value* < 0,05, maka pengaruh tidak langsung ini juga dinyatakan signifikan. Koefisien positif menunjukkan bahwa

semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh personel, maka akan meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan komitmen organisasi. Dengan demikian, Motivasi Kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi.

PEMBAHASAN

Kode Etik Profesi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pelanggaran Kode Etik Profesi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) ($\beta = -0,437$; $T = 3,627$; $p = 0,000$). Temuan ini menegaskan bahwa meningkatnya pelanggaran terhadap KEPP berimplikasi pada menurunnya dorongan kerja personel. Kode Etik Profesi Polisi tidak hanya memuat kewajiban, tetapi juga larangan dan batasan tindakan yang patut maupun tidak patut, sehingga berfungsi menjaga *professionalisme*, integritas, serta tanggung jawab sosial personel. Kondisi ini pada akhirnya menurunkan motivasi, sebagaimana motivasi menurut Bangun (2012) dan Wibowo (2012) adalah proses yang membangkitkan, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku menuju pencapaian tujuan.¹¹

Dalam perspektif Islam, pelanggaran kode etik profesi bukan hanya pelanggaran administratif tetapi juga pelanggaran terhadap amanah (QS. An-Nisa: 58). Pelanggaran amanah dapat menimbulkan konflik batin, penurunan makna kerja, dan melemahnya dorongan intrinsik karena individu merasa tidak selaras antara norma yang diyakini dan perilaku yang terjadi di organisasi. Anggota Polri dipandang memegang peran sebagai “pengelola kepercayaan publik” yang berkaitan dengan stabilitas sosial dan ekonomi, sehingga pelanggaran etika seperti penyalahgunaan wewenang, gratifikasi, atau tindakan tidak profesional merupakan bentuk “khianat terhadap amanah” dan bertentangan dengan prinsip keadilan (*‘adl*), kemaslahatan (*maslahah*), dan larangan mengambil harta secara tidak sah (QS. Al-

¹¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012).

Baqarah: 188).

Temuan ini selaras dengan penelitian Iwan Soleh Pujiawan (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan penghayatan KEPP berpengaruh signifikan, sehingga penguatan etika profesi menjadi determinan penting pembentukan dorongan kerja.¹² Lebih jauh, kondisi menurunnya motivasi kerja akibat pelanggaran kode etik juga dapat dijelaskan melalui teori psikologis organisasi, khususnya terkait konsep keadilan organisasi (*organizational justice*). Pelanggaran kode etik juga dapat menciptakan efek domino berupa menurunnya kepercayaan antaranggota dalam organisasi. Dalam lingkungan kerja kepolisian yang sangat mengandalkan koordinasi, kepercayaan menjadi modal sosial yang sangat penting dalam mendukung efektivitas kerja.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, penurunan motivasi akibat pelanggaran KEPP juga dapat dikaitkan dengan menurunnya tingkat keterikatan psikologis (*psychological attachment*) terhadap organisasi. Implikasi jangka panjang dari fenomena ini adalah menurunnya kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan apabila pelanggaran kode etik tidak dapat diminimalisir. Motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada menurunnya produktivitas, kurangnya inovasi, serta lemahnya inisiatif dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, penguatan implementasi KEPP tidak hanya penting sebagai instrumen penegakan disiplin, tetapi juga sebagai strategi fundamental dalam menjaga stabilitas motivasi kerja personel di lingkungan Polda Kalimantan Barat.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) ($\beta = 0,452$; $T = 3,898$; $p = 0,000$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja personel, maka semakin tinggi pula motivasi kerja mereka. Sutrisno (2019) menyatakan disiplin

¹² Iwan Soleh Pujiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Penghayatan Kode Etik Profesi Polri terhadap Kinerja Anggota dalam Mewujudkan Efektivitas Program Penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian" (Artikel Magister, Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Garut, 2018)

kerja merupakan alat manajemen untuk mendorong karyawan bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.¹³ Hasibuan (2019) juga menekankan disiplin sebagai kesadaran dan kemauan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku. Kondisi ini berperan sebagai penguat motivasi karena individu melihat hubungan yang jelas antara usaha, aturan, dan hasil yang dicapai.¹⁴

Dalam perspektif Islam dan ekonomi Islam, disiplin kerja juga memiliki dimensi spiritual berupa *itqan* (bekerja optimal dan sempurna), amanah, dan *ihsan*. QS. At-Taubah: 105 menegaskan pentingnya bekerja secara sungguh-sungguh karena pekerjaan akan dinilai, sehingga disiplin bukan hanya kepatuhan administratif tetapi bentuk ibadah dan pertanggungjawaban moral (*mas'uliyah*). Disiplin yang tinggi mencegah kelalaian (kasal), mengurangi pemborosan sumber daya, dan mendorong kemaslahatan, yang sejalan dengan *maqashid al-shariah* dalam menjaga harta (*hifz al-mal*) dan kemaslahatan umum. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mardiansyah (2024) yang menekankan kedisiplinan dapat meningkatkan dorongan kerja individu dalam organisasi, serta konsisten dengan penelitian-penelitian yang menempatkan disiplin sebagai pendorong perilaku kerja produktif.¹⁵ Dengan demikian, temuan empiris penelitian ini menguatkan bahwa pembinaan disiplin kerja personel (melalui keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan) dapat meningkatkan motivasi kerja sebagai energi pendorong pelaksanaan tugas di Polda Kalimantan Barat.

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai salah satu instrumen utama dalam membentuk perilaku kerja yang terarah dan konsisten. Dalam praktik MSDM

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 8 (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016)

¹⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Rev, Cet. 19 (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019)

¹⁵ Mardiansyah, "Pengaruh Moral Kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian Direktorat Reserse Narkoba dengan Perceived Organizational Support sebagai Variabel Mediasi" (Tesis/Skripsi, Universitas Medan Area, 2024)

modern, disiplin kerja yang diterapkan secara adil dan konsisten akan memperkuat sistem *reward and punishment* yang efektif. Sistem ini menciptakan persepsi keadilan organisasi (*organizational justice*) yang berdampak langsung pada meningkatnya motivasi kerja. Personel yang merasa bahwa aturan ditegakkan secara objektif cenderung memiliki dorongan lebih besar untuk bekerja dengan baik karena mereka percaya bahwa kinerja yang baik akan dihargai secara proporsional. Ketika disiplin kerja dikelola secara profesional sekaligus ditanamkan nilai-nilai moral dan spiritual, maka akan tercipta motivasi kerja yang tidak hanya kuat secara psikologis, tetapi juga kokoh secara etis dan spiritual. Kondisi ini pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja personel secara berkelanjutan di lingkungan Polda Kalimantan Barat.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) ($\beta = 0,346$; $T = 2,757$; $p = 0,006$). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin kuat komitmen personel terhadap organisasi. Secara teoritis, motivasi menurut Bangun (2012) dan Wibowo (2012) merupakan kondisi dan proses yang membangkitkan serta mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan. Individu yang termotivasi cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi, keuletan, serta orientasi pencapaian tujuan organisasi.¹⁶ Hal tersebut berimplikasi pada meningkatnya komitmen organisasi, sebagaimana komitmen menurut Lum et al. (1998) dan Wayne (1997) mencerminkan tingkat identifikasi, keterikatan, dan kekuatan relatif individu terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui loyalitas, kesediaan berkontribusi, dan keselarasan tujuan individu dengan organisasi.¹⁷ Meyer dan Herscovitch (2001) menekankan komitmen sebagai kondisi psikologis yang mengikat individu untuk melakukan tindakan yang mendukung tujuan organisasi.¹⁸

¹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed. 3, Cet. 6 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012)

¹⁷ Lum, L. et al., 1998. *Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment*. *Journal of Organizational Behavior*, 19(September 1994), pp.305–320.

¹⁸ Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). *Commitment in the Workplace: Toward a*

Keterkaitan motivasi dan komitmen juga dapat dijelaskan melalui teori kebutuhan McClelland dalam Gibson dkk (2012).¹⁹ Ketika motivasi berbasis kebutuhan berprestasi tinggi, personel cenderung bertanggung jawab, mencari umpan balik, dan menetapkan tantangan moderat, hal ini membangun komitmen afektif karena individu merasa “nyambung” dengan target organisasi. Motivasi berbasis kebutuhan afiliasi mendorong hubungan kerja harmonis dan dukungan moral, yang memperkuat rasa memiliki organisasi. Sementara kebutuhan kekuasaan dapat mendorong individu berkontribusi dalam pengaruh positif dan pengendalian yang bertanggung jawab bila diarahkan dengan nilai etika kelembagaan.

Dalam perspektif Islam, motivasi kerja yang berlandaskan *niyyah* dan amal saleh (QS. An-Nahl: 97) membuat individu memandang pekerjaan sebagai ibadah dan bentuk pengabdian, yang memperkuat komitmen sebagai *iltizam* (keterikatan moral). Komitmen Islami juga berkaitan dengan pemenuhan janji (QS. Al-Isra: 34), sehingga individu yang termotivasi secara spiritual cenderung konsisten, loyal, dan bertanggung jawab. Hal ini selaras dengan indikator komitmen organisasi Busro (2018), terutama komitmen afektif (loyalitas dan kesediaan berupaya), komitmen normatif (tanggung jawab memajukan organisasi), dan komitmen kontinu (pertimbangan untung-rugi untuk bertahan), yang semuanya dapat menguat saat motivasi kerja meningkat.²⁰ Temuan ini sejalan dengan penelitian Septian Dwi Ryan Purnama & Sujoko (2025) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.²¹ Maka, peningkatan motivasi kerja personel menjadi kunci strategis untuk memperkuat keterikatan dan loyalitas terhadap Polda Kalimantan Barat.

General Model. Human Resource Management Review, 11(3), 299–326.
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)

¹⁹ James L. Gibson dkk., *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Ed. 14 (New York: McGraw-Hill, 2012)

²⁰ Muhammad Busro, *Teori Komitmen (Indikator Komitmen)* (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2018)

²¹ Purnama, S. D. (2025). *Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening: Studi pada CV Andi Offset Yogyakarta*. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 8(1), 1126–1141. https://doi.org/10.30738/ed_en.v8i1.4432

Dari sudut pandang teori MSDM, motivasi dipahami sebagai energi pendorong yang mengarahkan individu untuk mencapai target organisasi secara efektif dan efisien. Bangun (2012) dan Wibowo (2012) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang membangkitkan, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku individu.²² Ketika motivasi ini meningkat, maka individu akan menunjukkan intensitas kerja yang lebih tinggi, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, serta kesediaan untuk berkontribusi lebih bagi organisasi. Dalam konteks ini, komitmen organisasi menjadi konsekuensi logis dari tingginya motivasi kerja, karena individu merasa bahwa organisasi merupakan bagian penting dari pencapaian tujuan pribadinya maupun profesionalnya. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja personel menjadi salah satu strategi penting dalam memperkuat loyalitas, keterikatan, serta keberlanjutan kontribusi anggota terhadap Polda Kalimantan Barat.

Pelanggaran Kode Etik Profesi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan Pelanggaran Kode Etik Profesi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) ($\beta = -0,290$; $T = 2,339$; $p = 0,020$). Ini berarti semakin tinggi pelanggaran KEPP, semakin rendah komitmen organisasi personel. Secara substantif, pelanggaran etika profesi berpotensi merusak citra organisasi, menurunkan kredibilitas kelembagaan, serta mengurangi rasa bangga personel terhadap institusi. Dalam organisasi penegak hukum, integritas menjadi modal utama. Ketika terjadi pelanggaran, terutama yang berkaitan dengan penyalahgunaan wewenang atau ketidakadilan, maka rasa percaya terhadap organisasi dapat menurun dan menyebabkan komitmen afektif melemah (loyalitas dan keterikatan emosional berkurang).

Bila ditinjau dari perspektif Islam dan ekonomi Islam, pelanggaran kode etik merupakan pelanggaran amanah dan keadilan ('*adl*). Prinsip *khalifah fil ardh* (QS. Al-Baqarah: 30) menuntut pengelolaan kewenangan publik dengan benar,

²² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed. 3, Cet. 6 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012)

sementara larangan mengambil harta secara batil (QS. Al-Baqarah: 188) menekankan integritas dalam menjalankan jabatan publik. Ketika pelanggaran etika terjadi, maka kemaslahatan umum terganggu dan tujuan maqashid al-shariah terkait keadilan sosial dan perlindungan harta (*hifz al-mal*) menjadi terancam. Dalam situasi tersebut, komitmen organisasi sebagai *iltizam* berbasis amanah juga cenderung menurun karena organisasi dipersepsikan tidak selaras dengan nilai-nilai moral yang dijunjung. Temuan ini mendukung penelitian Syaifuddin (2023) yang menyatakan bahwa kode etik profesi Polri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.²³

Dari sudut pandang MSDM, pelanggaran etika profesi memiliki dampak langsung terhadap tiga dimensi utama komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, normatif, dan kontinu. Ketika pelanggaran terjadi secara berulang, rasa bangga dan keterikatan emosional (*affective commitment*) terhadap organisasi cenderung menurun karena individu merasa nilai-nilai organisasi tidak lagi mencerminkan idealisme profesi. Komitmen normatif juga dapat melemah akibat ketidakkonsistenan penerapan aturan dan sanksi, sehingga rasa kewajiban moral terhadap organisasi berkurang. Sementara itu, komitmen kontinu dapat berubah karena individu mulai mempertimbangkan risiko dan ketidakpastian dalam bertahan pada organisasi yang memiliki tingkat pelanggaran tinggi.

Dalam kerangka maqashid al-shariah, pelanggaran etika berpotensi merusak tujuan utama syariah, khususnya dalam menjaga harta (*hifz al-mal*), menjaga jiwa (*hifz al-nafs*), serta menjaga keadilan sosial dalam masyarakat. Pada akhirnya, temuan ini memperkuat hasil penelitian Syaifuddin (2023) yang menyatakan bahwa kode etik profesi Polri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, penguatan kepatuhan terhadap KEPP tidak hanya penting dalam aspek administratif dan hukum, tetapi juga menjadi strategi utama dalam menjaga stabilitas psikologis, moral, serta loyalitas personel terhadap organisasi Polda

²³ Yakin, I. H. (2023). Pengaruh Kode Etik Profesi Polri dan Disiplin Kerja Anggota Polri terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Polres Sumedang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 21896–21908. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.9797>

Kalimantan Barat.da Polda Kalimantan Barat.²⁴

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) ($\beta = 0,280$; $T = 2,504$; $p = 0,013$). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan memperkuat komitmen organisasi personel. Disiplin berperan menciptakan keteraturan, konsistensi, dan kepastian dalam bekerja. Disiplin mencerminkan kesadaran dan kemauan mematuhi aturan serta norma. Ketika personel terbiasa taat waktu, taat peraturan, dan taat standar perilaku kerja, maka keterlibatan kerja meningkat, hubungan kerja lebih stabil, dan konflik organisasi menurun.²⁵ Keteraturan ini memperkuat komitmen afektif karena individu merasa nyaman dan cocok dengan budaya organisasi, serta meningkatkan komitmen normatif karena individu merasa bertanggung jawab menjalankan aturan sebagai bentuk loyalitas.²⁶

Dari perspektif Islam, disiplin kerja merupakan manifestasi itqan, amanah, dan ihsan. Individu yang disiplin berarti menjaga tanggung jawab (*mas'uliyah*) terhadap amanah tugasnya, sehingga lebih konsisten dan istiqamah. Nilai istiqamah memperkuat komitmen karena individu cenderung mempertahankan kontribusi secara berkelanjutan, sebagaimana hadis tentang amalan yang dicintai Allah adalah yang kontinu walaupun sedikit. Disiplin juga meningkatkan efisiensi, mencegah pemborosan, dan menjaga kemaslahatan, sehingga individu merasa perannya bernilai dan organisasi memiliki tujuan yang jelas faktor yang memperkuat keterikatan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Syaifuddin (2023) yang

²⁴ Yakin, I. H. (2023). Pengaruh Kode Etik Profesi Polri dan Disiplin Kerja Anggota Polri terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Polres Sumedang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 21896–21908. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.9797>

²⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 8 (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016).

²⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Rev, Cet. 19 (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019)

menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja dapat diposisikan sebagai faktor manajerial dan moral-spiritual yang penting untuk memperkuat komitmen organisasi personel di Polda Kalimantan Barat.²⁷ Dalam konteks organisasi publik seperti kepolisian, disiplin kerja memiliki peran strategis dalam membangun budaya organisasi yang profesional dan berintegritas. Kedisiplinan menciptakan standar perilaku yang seragam, mengurangi potensi konflik internal, serta meningkatkan koordinasi antarunit kerja.

Ketika personel merasakan adanya keadilan dan konsistensi dalam penerapan aturan, maka rasa percaya terhadap organisasi meningkat, yang kemudian memperkuat komitmen afektif dan normatif mereka terhadap institusi. Disiplin kerja tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap aturan organisasi, tetapi juga sebagai bentuk implementasi nilai *itqan* (kesempurnaan kerja), amanah (tanggung jawab), dan *ihsan* (kualitas terbaik dalam amal). Disiplin mencerminkan sikap *mas'uliyah* (tanggung jawab) yang menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan amanah pekerjaan. Nilai *istiqamah* juga menjadi dasar penting, yaitu konsistensi dalam kebaikan dan ketaatan dalam menjalankan tugas secara berkelanjutan, yang secara langsung memperkuat loyalitas dan komitmen terhadap organisasi.

Dalam kerangka ekonomi Islam, disiplin kerja berkontribusi terhadap tercapainya efisiensi, efektivitas, dan kemaslahatan organisasi. Disiplin yang baik mencegah pemborosan waktu dan sumber daya, serta memastikan bahwa setiap aktivitas kerja memberikan nilai manfaat yang optimal. Hal ini sejalan dengan *maqashid al-shariah*, khususnya dalam menjaga harta (*hifz al-mal*) dan kemaslahatan umum (*maslahah 'ammah*). Ketika individu memahami bahwa pekerjaannya bernilai ibadah dan membawa manfaat, maka komitmen terhadap organisasi akan semakin kuat secara moral maupun spiritual. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian administratif, tetapi

²⁷ Yakin, I. H. (2023). Pengaruh Kode Etik Profesi Polri dan Disiplin Kerja Anggota Polri terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Polres Sumedang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 21896–21908. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.9797>.

juga sebagai faktor psikologis dan spiritual yang mampu memperkuat loyalitas, keterikatan, serta komitmen personel terhadap Polda Kalimantan Barat secara berkelanjutan.

Pelanggaran Kode Etik Profesi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Pelanggaran Kode Etik Profesi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) ($\beta = -0,151$; $T = 2,038$; $p = 0,042$). Ini berarti Motivasi Kerja terbukti berperan sebagai variabel *intervening* yang menjelaskan mekanisme pengaruh pelanggaran kode etik terhadap komitmen organisasi. Secara konseptual, pelanggaran KEPP tidak hanya menurunkan komitmen secara langsung (sebagaimana H4), tetapi juga merusak motivasi kerja personel terlebih dahulu, yang kemudian berdampak pada komitmen. Ketika norma etika kenegaraan, kelembagaan, kemasyarakatan, dan kepribadian dilanggar, muncul persepsi ketidakadilan, menurunnya keteladanan, serta melemahnya kebanggaan profesi. Kondisi tersebut menurunkan motivasi sebagaimana motivasi merupakan proses pengarah perilaku.²⁸ Ketika motivasi melemah, maka keterikatan pada organisasi menurun karena komitmen pada dasarnya adalah kondisi psikologis yang mengikat individu untuk mendukung tujuan organisasi.²⁹

Dalam perspektif Islam, pelanggaran etika merupakan pelanggaran amanah yang melemahkan orientasi *niyyah* dan kualitas amal, sehingga motivasi kerja sebagai ibadah berkurang. Pada tahap berikutnya, komitmen sebagai iltizam terhadap janji dan tanggung jawab (QS. Al-Isra: 34) menjadi melemah karena individu tidak lagi merasakan keselarasan nilai antara diri dan organisasi. Temuan ini memperkuat gagasan Iwan Soleh Pujiawan (2018) mengenai pentingnya

²⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed. 3, Cet. 6 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012).

²⁹ Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). *Commitment in the Workplace: Toward a General Model*. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)

penghayatan KEPP terhadap sikap kerja anggota, dan sekaligus menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah jalur psikologis utama yang menghubungkan etika profesi dengan komitmen organisasi.³⁰

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) ($\beta = 0,156$; $T = 2,264$; $p = 0,024$). Temuan ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan disiplin kerja dan komitmen organisasi. Secara teori, disiplin kerja menciptakan keteraturan, kepastian, dan rasa tanggung jawab.³¹ Kondisi ini meningkatkan motivasi karena individu melihat adanya jalur yang jelas antara aturan, usaha, dan capaian.³² Motivasi yang meningkat kemudian mendorong komitmen organisasi, yang tercermin pada loyalitas, kesediaan berupaya demi organisasi (komitmen afektif), rasa wajib berkontribusi (komitmen normatif), dan pertimbangan untuk tetap bertahan (komitmen kontinu) sebagaimana indikator.³³

Dari sudut pandang Islam, disiplin sebagai itqan dan amanah menciptakan dorongan intrinsik yang kuat. Ketika disiplin dijalankan sebagai ibadah dan tanggung jawab, maka motivasi meningkat bukan hanya karena sistem organisasi, tetapi karena kesadaran spiritual dan moral. Pada akhirnya, motivasi tersebut memperkuat komitmen sebagai iltizam dan istiqamah dalam bekerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin berperan memediasi hubungan tertentu melalui peningkatan motivasi/variabel psikologis, serta relevan

³⁰ Iwan Soleh Pujiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Penghayatan Kode Etik Profesi Polri terhadap Kinerja Anggota dalam Mewujudkan Efektivitas Program Penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian" (Artikel Magister, Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Garut, 2018), hlm

³¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012).

³² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed. 3, Cet. 6 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012).

³³ Muhammad Busro, *Teori Komitmen (Indikator Komitmen)* (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2018).

dengan penelitian-penelitian yang menekankan disiplin dan motivasi sebagai faktor penentu sikap kerja dan kinerja.³⁴

Tinjauan Perspektif Ekonomi Syariah terhadap Hubungan Pelanggaran Kode Etik Profesi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, pelanggaran kode etik profesi terbukti menurunkan motivasi kerja dan komitmen organisasi, sedangkan disiplin kerja meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara pelanggaran kode etik profesi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku etis dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam membentuk motivasi dan komitmen personel terhadap organisasi. Dalam perspektif Ekonomi Syariah, hubungan tersebut sejalan dengan nilai-nilai amanah, kejujuran (*shiddiq*), tanggung jawab (*mas'uliyah*), dan profesionalisme (*itqan*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelanggaran kode etik profesi dan rendahnya disiplin kerja bertentangan dengan prinsip-prinsip Ekonomi Syariah, sedangkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi yang tinggi mencerminkan implementasi nilai amanah, ihsan, dan etos kerja Islami dalam pelaksanaan tugas kepolisian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pelanggaran Kode Etik Profesi dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada personel di Polda Kalimantan Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelanggaran Kode Etik Profesi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat

³⁴ Yazid Habib Maula, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening di Polres Bojonegoro" (*Skripsi*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021).

pelanggaran kode etik profesi, maka semakin rendah motivasi kerja personel.

2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Artinya, semakin baik disiplin kerja personel, maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi personel.
4. Pelanggaran Kode Etik Profesi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, semakin tinggi pelanggaran kode etik profesi, maka semakin rendah komitmen organisasi personel.
5. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan memperkuat komitmen organisasi.
6. Pelanggaran Kode Etik Profesi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Pelanggaran Kode Etik Profesi dan Komitmen Organisasi.
7. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi.
8. Dalam perspektif Ekonomi Syariah, pelanggaran kode etik profesi dan rendahnya disiplin kerja merupakan perilaku yang bertentangan dengan nilai-nilai amanah, tanggung jawab, kejujuran, dan profesionalisme dalam bekerja sebagaimana diajarkan dalam prinsip syariah. Sebaliknya, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi mencerminkan implementasi nilai ihsan, integritas, dan etos kerja Islami dalam menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat.

DAFTAR PUSAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afifah, S. E. (2021). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dimediasi kepuasan kerja pada pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim)*.
- Aldag, Ray., Reschke, Wayne., 1997, *Employee Value Added*, New York, Center for Organizational Effectiveness Inc.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization*. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Anisatul, M. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kepolisian Daerah Lampung)*. Universitas Lampung.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Busro., 2018. *Teori Komitmen (Indikator Komitmen)*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Gibson, James L dkk. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Fourteenth Edition. New York: McGraw-Hill.
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetaka kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Junus, Sri Rumiati dan Suwandi, Mr. 2017. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota.” *Multiplier Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 2. DOI: <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i2.778>.
- Keolisian Negara Republik Indonesia, Peraturan POLRI tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Polri, Perpol Nomor 7 Tahun 2022, BN No. 597.
- Lum, L. et al., 1998. *Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment*. *Journal of Organizational Behavior*, 19(September 1994), pp.305–320.

- Mardiansyah. (2024). Pengaruh Moral Kerja terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kepolisian Direktorat Reserse Narkoba dengan *Perceived Organizational Support* sebagai Variabel Mediasi, Universitas Medan Area].
- Mardiansyah. (2024). Pengaruh moral kerja terhadap komitmen organisasi anggota kepolisian Direktorat Reserse Narkoba dengan *perceived organizational support* sebagai variabel mediasi (Tesis, Universitas Medan Area). Universitas Medan Area Repository.
- Maula, Yazid Habib (2021) Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja anggota kepolisian dengan kedisiplinan sebagai variabel intervening di Polres Bojonegoro. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). *Commitment in the Workplace: Toward a General Model*. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Mowday, R.T., R.M. Steers, dan L.W. Porter (1979), “*The Measurement of Organizational Commitment*”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14 (April), pp. 224-47.
- Mufidah, A, Gamayuni, R. R, Dharma, F, & Sembiring, S. I. O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kepolisian Daerah Lampung). *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 879–896. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1279>
- Muniarti, M. P. et al. 2013. Alat-Alat Pengujian Hipotesis. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia Republik Indonesia Publik
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Pujiawan, I. S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Penghayatan Kode Etik Profesi Polri terhadap Kinerja Anggota dalam Mewujudkan Efektivitas Program Penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian. [Artikel]. Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Garut.
- Purnama, S. D. (2025). *Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening: Studi pada CV Andi Offset Yogyakarta*. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 8(1), 1126–1141. https://doi.org/10.30738/ed_en.v8i1.4432
- Shaleh, M. (2018). Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Aksara Timur.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Cetakan Keenam, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yakin, I. H. (2023). Pengaruh Kode Etik Profesi Polri dan Disiplin Kerja Anggota Polri terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Polres Sumedang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 21896–21908. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.9797>
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. Jakarta: Nas Media Pustaka