

## **Peran Kepribadian dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Penyidik Reserse dan Kriminal Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur**

**Ridolof W. Batilmurik**

Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Kupang, Kupang, Indonesia  
(Diterima 15-04-2020; Disetujui 29-05-2020)  
E-mail: [rudy.morvin@gmail.com](mailto:rudy.morvin@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian dan komitmen organisasional terhadap kinerja penyidik polisi pada 3 Satuan Reserse dan Kriminal di Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur. Sampel penelitian sebanyak 96 penyidik polisi dari 118 polisi yang mengembalikan kuisioner. Analisis menggunakan regresi berganda dengan bantuan SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik, sebaliknya komitmen organisasional berpengaruh negatif. Hasil penelitian ini menjadi rujukan dalam memperkaya literature-literatur dalam bidang perilaku organisasi. penelitian yang akan datang lebih memfokuskan kepada komitmen organisasional Promoter bagi anggota Polri sehingga mampu menjawab persoalan penelitian.

**Kata Kunci:** Kepribadian, Komitmen organisasional dan kinerja penyidik, polisi, reserse, kriminal

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of personality and organizational commitment on police investigator's performance in 3 investigation and criminal units of the regional police of East Nusa Tenggara Province. The study sample of 96 police investigators from 118 police officers who returned the questionnaire. The analysis uses multiple regression using SmartPLS version 3.0. The results showed that personality has a positive and significant effect on the performance of interviewers, while organizational commitment has a negative effect. The results of this study become a reference for enriching the literature in the field of organizational behavior. future research is more focused on the organizational commitment of promoters to members of the national police so that they can to respond to research problems.*

**Keywords:** *Personality, organizational Commitment, investigator performance, police, detective dan criminal*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Penegakan hukum menjadi bagian penting dalam perjalanan Reformasi Birokrasi Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI). Melalui Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Polri, menjadikan Polri sebagai lembaga yang terpisah dengan Tentara Nasional Indonesia (TNI). 3 persoalan yang dihadapi Polri; kelemahan dalam penegakan hukum, rendahnya kualitas pelayanan dan ketidakpercayaan public kepada Polri (Meliala; 2001); Davies, *et al* (2014); Polri gagal dalam menangani korupsi, Buttle, *et al* (2015); anggota Polri melakukan korupsi dan Indriyanti (2017); penegakan hukum membutuhkan regulasi dan kebijakan terbaru bagi kemajuan Polri.

Kinerja penegakan hukum yang disoroti adalah kinerja penyidik reserse dan criminal pada setiap

tingkatan Polri baik secara nasional dengan Indeks Tata Kelola sebesar 6,28) dan berada pada kategori baik, sedangkan pada tingkatan local oleh Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur (Polda NTT) berada pada skor sebesar 5,008 berada pada kategori cenderung buruk dan berada pada peringkat ke 29 dari 32 Polda di Indonesia, (<https://itk.polri.go.id>). Salah satu penegakan hukum di Polda NTT dilaksanakan oleh bidang reserse dan criminal.

Penegakan hukum oleh bidang Reserse dan Kriminal di Polda NTT berada pada kategori cenderung buruk baik oleh satuan reserse dan criminal umum maupun satuan reserse dan criminal khusus dengan masing-masing skor sebesar 2,79 dan 4,74, sedangkan satuan reserse narkotika dan obat terlarang diperoleh skors sebesar 6,26 dan berada pada kategori baik, (<https://itk.polri.go.id>).

Rendahnya ITK masing-masing satuan reserse dipengaruhi oleh berbagai faktor, faktor kepribadian dan komitmen diduga sebagai anteseden rendahnya kinerja penyidik polisi reskrim tersebut. Robbins (2013) menyatakan bahwa kepribadian sangat tergantung kepada keadaan jiwa dari setiap individu oleh karena faktor genetika, sosial dan budaya yang melekat. Allen dan Meyyer (1993) berpendapat bahwa komitmen setiap individu dalam meningkatkan tujuan organisasi dengan keterlibatannya dalam tugas-tugas organisasi baik secara normative, afektif dan komitmen berkelanjutan.

Penelitian ini mengkaji dan menganalisis bagaimana pengaruh parsial maupun simultan kepribadian dan komitmen yang dimiliki dari setiap anggota kepolisian khususnya penyidik polisi pada satuan reserse dan criminal pada Polda NTT dalam meningkatkan kinerja penegakan hukum sehingga mewujudkan reformasi birokrasi Polri saat ini yang berada ada tahap ke 3 yakni pencapaian keunggulan.

Teori kepribadian pertama kali dikemukakan oleh Alpport (1941) yang mendefinisikan, kepribadian adalah dinamika organisasi dalam sistem *psychophysical* antara individu yang menentukan perubahan dalam lingkungannya. Robbins and Judge (2008); kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem fisikofisiologis individual yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Terdapat berbagai model kepribadian yang dimiliki manusia. Robbins dan Judge (2008); Model MBTI mengklasifikasikan individu dalam 4 karakter yakni; 1) ekstraver versus introver, 2) sensitive atau intuitif, 3) pikiran dan feeling serta, 4) pemahaman atau penilaian. Model Big Five/Five Factor Model (FFM) dikemukakan oleh McCrae dan Costa (1997) yang membagi individu dalam 5 dimensi, diantaranya: 1) Nerostisme, 2) ekstraver, 3) keterbukaan terhadap pengalaman, 4) kesetujuan, dan 5) kesungguhan hati. Selain, model MBTI dan Big Five Factor Model (FFM), terdapat juga Model Inwald Personality Inventory (IPI) dan model Minessota yang dipakai dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

Model FFM dipakai oleh Polri dalam melakukan pengukuran kinerja berbasis Sistem Manajemen Kinerja (SMK) dengan mengacu pada Peraturan Kapolri Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Polri, dalam kasus ini Model FFM dianggap cocok oleh karena kepolisian Indonesia berbentuk kepolisian negara, sedangkan MBTI dipakai untuk melakukan penilaian prestasi anggota, IPI dan Minessota digunakan untuk melakukan rekrutmen dan seleksi anggota Polri, (Dahniel dan Dharma; 2014).

Kawiana, (2018); Tang and Wang, (2010); keseluruhan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja. Bartone *et al.* (2009), *big five personality* mampu mengukur kinerja pemimpin pada siswa akademi militer di Amerika Serikat. Masood, *et al.* (2017), *big five personality* berhubungan positif terhadap kinerja 100 polisi di Lahore. Cortina, *et al.* (1992); Akca (2017), model *Big Five Personality* mampu mengukur kinerja petugas polisi, sedangkan dua (2) model kepribadian lain yakni *Inwald Personality Inventory* (IPI) dan *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* (MMPI) didesain untuk merekrut dan menyeleksi petugas polisi. Garbarino, *et al.* (2013); kepribadian FFM berhubungan dengan tingkat stress dan reaksi dari stress, serta nerotisme menunjukkan hubungan terkuat dengan kontrol kerja; Garbarino, *et al.* (2012), terdapat perbedaan 5 (lima) kepribadian FFM pada pasukan khusus kepolisian Italia dalam hal psikologis dan fungsi organisasi. More, *et al.* (2006), kepribadian FFM lebih cocok untuk kepolisian Negara untuk mengetahui dan memahami seseorang dalam perilaku kerja di tempat kerja.

Hasil yang berbeda ditunjukkan Suliman, *et al.* (2010); Shang, *et al.* (2016); Sanders, (2007); Indarti, *et al.* (2017); Hakim dan Fernades (2017); Sawyerr, *et al.* (2009); Stewart and Carson (1995) meneliti sifat kepribadian yang sinis dari petugas kepolisian berhubungan negatif terhadap kinerja 96 petugas kepolisian pada delapan (8) departemen kepolisian non-perkotaan.

**H1: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi**

## Komitmen Organisasional dan Kinerja Polisi

Robbins and Judge (2008), komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Allen dan Meyyer (1991) mengemukakan bahwa komitmen terbagi atas 3, diantaranya: 1) komitmen afektif; 2) normative dan, 3) kontinus. (Batilmurik, 2019) menyatakan bahwa komitmen anggota Polri selama ini memberikan efektivitas penegakan dan pelayanan hukum yang baik terhadap masyarakat di Indonesia.

Sing *et al.* (1996) menyarankan penggunaan instrumen yang mengukur kinerja dari banyak aspek perilaku spesifik, seperti ; 1) perilaku inovatif, 2) pengambilan inisiatif, 3) tingkat potensi diri, 4) manajemen waktu, 5) pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan, 6) kemampuan diri untuk mencapai tujuan, 7) hubungan dengan rekan kerja, dan 8) pengetahuan terhadap pekerjaannya.

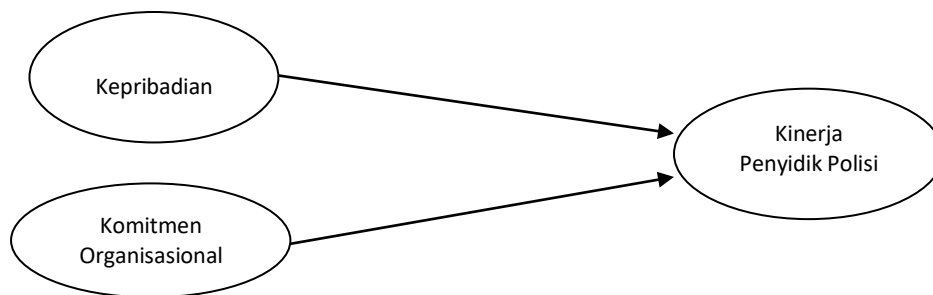
Pengukuran kinerja anggota Polri didasarkan atas Peraturan Kapolri Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja yang didasarkan atas; 1) Faktor spesifik meliputi; kontrak kerja dan tugas tambahan, dan 2) faktor generic meliputi; perilaku kerja anggota, penghargaan dan hukuman.

Para peneliti terdahulu menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja individu. Lee, *et al.*, (2010); Cuyper and Witte, (2009); Suliman and Khathairi, (2013); Kalkawan and Katrinli, (2014); Kawiana (2018); Zefeiti and Mohamad (2017); dan Syauta *et al.* (2012); Pangestuti, *et al.* (201). Hasil penelitian Brunetto and Wharton (2003), menemukan terdapat tingkat kebanggaan yang tinggi pada pelayanan polisi, diikuti dengan tingkat pelayanan terhadap tujuan-tujuan dan keterlibatan; Jaramillo, *et al.* (2005), kepuasan, dukungan atasan, keterpaduan kelompok dan peluang promosi merupakan prediktor komitmen organisasional anggota kepolisian. Komitmen organisasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap niat untuk keluar; Beck and Wilson (1997), rendahnya tingkat komitmen organisasional pada organisasi kepolisian di Australia oleh karena trend dunia sebagai akibat kurangnya data terbaru manajer kepolisian yang mampu merumuskan strategi untuk memperbaiki masalah tersebut; Metcalfe and Dick (2000), (2001), Dick and Metcalfe (2007) dan Dick (2010). Metcalfe and Dick (2010) yang khusus membahas tentang komitmen organisasional petugas kepolisian.

Sementara itu penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Gelderen and Bik (2016); Ying and ahmad (2008); Metin and Asli (2018); Indarti, *et al.* (2017); Hakim dan Fernandes (2017); dan Harwiki (2013).

### ***H2: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi***

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu dapat disajikan model kerangka konseptual pada Gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

## METODE

Populasi sebanyak 118 penyidik pada Satuan Reserse dan Criminal di 3 satuan reserse dan criminal baik umum, khusus dan narkoba di Polda NTT. Data dikumpulkan dari survey dan penyebaran kuisioner,

partisipasi pengembalian sebanyak 96 kuisioner/Responden (sampel) (81%) dan kuisioner yang tidak dikembalikan sebanyak 22 (19%).

### Instrument Measurement

**Kepribadian.** Instrument pengukuran kepribadian menggunakan Big Five Personality Mc Crae dan Costa (1997) dengan 4 indikator pengukuran, yakni:; nerotisme, ekstrversi, kesetujuan dan kesadaran. **Komitmen Organisasional,** menggunakan Model Allen dan Mayyer (1991) dengan 3 indikator yakni: afektif, normative dan kontinus. **Kinerja Polisi.** Instrument pengukuran menggunakan Peraturan Kapolri Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Polri, dengan 5 indikator pengukuran, yakni: 1) kontrak kerja; 2) tugas tambahan; 3) perilaku kerja anggota; dan 4) penghargaan; serta 5) hukuman. Keseluruhan item pernyataan menggunakan Skala Likert 5 poin dari sangat setuju (5) sampai dengan sangat tidak setuju (1).

### Data Analysis

Analisis menggunakan regresi liner berganda dengan bantuan SmartPLS versi 3.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistics Analysis

#### 1) Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif atas setiap variabel penelitian ditunjukkan pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Kepribadian, Komitmen Organisasional dan Kinerja Penyidik

Variabel	Nomor Item	Rata-rata Skor Variabel	Kategori
Kepribadian	1-12	3,87	Baik
Komitmen Organisasional	13-32	3,76	Baik
Kinerja Penyidik	33-52	4,07	Baik

Sumber: Data Primer, Mei 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas, hasil analisis deskriptif atas setiap variabel penelitian menunjukkan rata-rata skor variabel berada pada kategori baik dengan rata-rata skor berada pada 3,82-4,07 sehingga disimpulkan bahwa setiap penyidik mampu memiliki kepribadian dan komitmen organisasional yang baik dalam melaksanakan tugasnya demi tercapainya kinerja pada penegakan hukum.

#### 2) Pengukuran Instrument

Uji validitas mengacu pada nilai Covergent Validity yang didasarkan atas nilai outer loading dengan skor 0,5-0,6 dianggap cukup (Ghozali, 2008). Uji covergent validity tiap variabel disajikan dibawah ini

Tabel 2. Nilai Validitas Instrumen Variabel Penelitian  
Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Kesimpulan
Kepribadian (X1)	Nerotisme (X1.1)	0,917	Valid
	Ekstraversi (X1.2)	0,932	Valid
	Kesetujuan (X1.3)	0,875	Valid
	Kesadaran ((X1.4)	0,952	Valid
Komitmen Organisasional (X2)	Afektif (X2.1)	0,936	Valid
	Normatif (X2.1)	0,877	Valid
	Kontinus (X2.3)	0,916	Valid
Kinerja Penyidik (Y)	Kontrak Kerja (Y2.1)	0,914	Valid
	Tugas Tambahan (Y2.2)	0,920	Valid
	Perilaku Kerja Anggota (Y2.3)	0,862	Valid

	Penghargaan (Y2.4)	0,863	Valid
	Hukuman(Y2.5)	0,915	Valid

Sumber : Data primer diolah, Mei 2020

Selanjutnya pengukuran reliabilitas, menurut Ghazali (2008), dapat menggunakan nilai *Composite reliability* dan Cronbachs Alpha yang disajikan pada Tabel 3 di bawah ini

Tabel 2. Nilai Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian Hasil Pengujian **Composite Reliability** dan **Cronbachs Alpha**

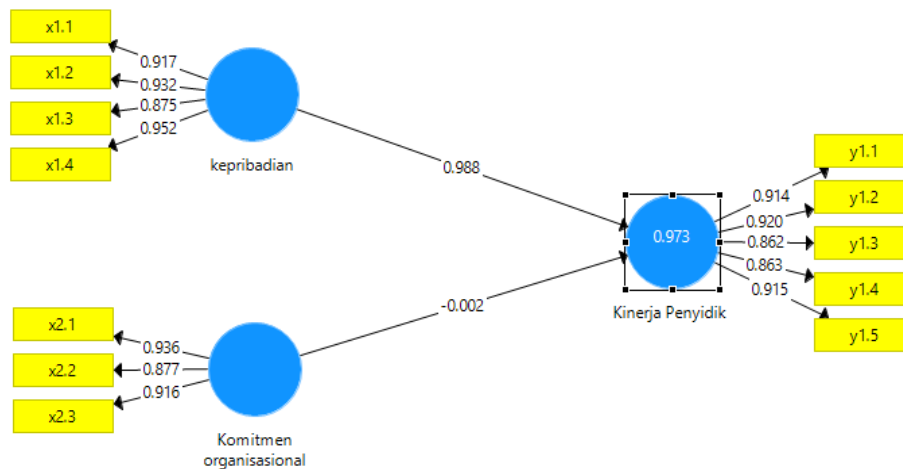
Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Kepribadian	0,955	0,948
Komitmen Organisasional	0,967	0,964
Kinerja Penyidik	0,974	0,971

Sumber : Data primer diolah, Mei 2020

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa instrument dinyatakan memenuhi validitas (> 0,60) menurut Nunnally, (1967, sedangkan pada Tabel 3 ikemukakan bahwa semua variabel memiliki nilai *Composite reliability* antara 0,955-0,974 dan reliable dengan nilai Alpha Cronbach > 0,70 (Hair, *et al*, 1998).

### 3) Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda disajikan pada Gambar 2 dibawah ini



Gambar 2. Model Hubungan Kepribadian dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Penyidik

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat dibuat ringkasan regresi berganda hubungan setiap variabel penelitian yang tersaji pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hubungan Antara Variabel

Variabel Bebas	Variabel Endogen	Koefisien Jalur	t Statistik	p-val.	Ket.
Kepribadian	Kinerja Penyidik	0,988	7,959	0,000	Signifikan
Komitmen organisasional	Kinerja Penyidik	-0,002	1,125	0,944	Tidak Signifikan
R: 0,973					

Sumber : Data primer diolah, Mei 2020

Mengacu pada Tabel 3 tersebut dapat dijelaskan bahwa Nilai R-Square diperoleh sebesar 0,973 yang berarti bahwa pengaruh kepribadian (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja penyidik reserse dan criminal Polda NTT adalah sebesar 97,3% dan sisanya sebesar 2,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

Hasil analisis menunjukkan pada nilai T-hitung statistic diketahui bahwa *hipotesis 1; kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik polisi* dapat diterima, dimana diperoleh koefisien jalur sebesar 0,988 dan T-hitung statistic sebesar 7,959 > T-tabel sebesar 1,96 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya, *hipotesis 2: komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik polisi tidak* dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien jalur sebesar -0,002 dan nilai Thitung statistik sebesar 1,125 dan nilai signifikansi sebesar 0,944 > 0,05.

## Pembahasan

Mengacu pada hasil analisis dan interpretasi atas hasil penelitian maka dapat dikemukakan bahwa *hipotesis 1; kepribadian berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja polisi* dapat diterima kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh; Kawiana, (2018); Tang and Wang, (2010); Bartone *et al.* (2009); Masood, *et al.* (2017); Cortina, *et al.* (1992); Akca (2017); Garbarino, *et al.* (2013); Garbarino, *et al.* (2012),. More, *et al.* (2006). Dengan demikian, model kepribadian yang tepat bagi anggota Polri khususnya penyidik reserse dan criminal pada Polda NTT dapat ditingkatkan dengan model kepribadian *Five Factor Model* (FFM) yang telah dikemukakan oleh Mc rae dan Costa (1993). Model kepribadian ini tepat sesuai dengan bentuk kepolisian Republik Indonesia karena berbentuk kepolisian negara (Dahniel dan Dharma; 2014).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *hipotesis 2; komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan kinerja penyidik* tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini tidak mendukung Allen and Meyer (1991; Nouri and Parker (1998); Rachman (2014); Ogiedu and Odia (2013); Nainggolan, *et al.* (2019); Az (2017); Hariyanto (2015); and Badu (2019); Zefeiti and Mohamad (2017). Hal ini menunjukkan bahwa model komitmen yang digunakan tidak mampu menjawab persoalan yang terjadi di Indonesia khususnya pada unit dan lokus penelitian. Penelitian ini memiliki beberapa fakta menarik yang dapat dikemukakan, diantaranya: 1) model komitmen yang dikemukakan oleh Allen dan Mayyer (1993) terbagi atas 2, yakni; 1) afektif, 2) normative dan, 3) kontinu. Model ini lebih tepat dikembangkan dalam organisasi pada organisasi yang berorientasi pada profit yang tentu sangat berbeda dengan Polri yang memiliki fungsi dalam penegakan hukum. Faktor lain yang juga dapat dikemukakan adalah Polri sebagai lembaga public memiliki bentuk organisasi yang bersifat sentralistik dan sistem komando yang sangat berbeda dengan bentuk organisasi lainnya, faktor budaya organisasi, sistem politik dan sistem hukum turut mempengaruhi model komitmen pada anggota Polri yang berbentuk kepolisian negara yang berbeda dengan lembaga kepolisian yang berbentuk kepolisian federal di negara-negara maju lainnya.

Model komitmen Polri saat ini dinamakan “Promoter” yang diartikan sebagai *professional, modern* dan terpercaya. Komitmen ini menjadi modal dalam menghadapi tantangan global sesuai dengan tahapan reformasi birokrasi Polri pada tahap ke 3 yakni *strive to excellent* dengan menyiapkan anggota Polri khususnya penyidik reserse dan criminal yang siap bekerja menghadapi tantangan global dengan tingkat kejahatan yang semakin meningkat sekaligus dalam rangka meningkatkan kinerja penegakan hukum.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, menjadi penting bagi setiap penyidik Polri khususnya penyidik reserse dan criminal pada Polda NTT untuk meningkatkan kepribadian dan komitmen organisasionalnya dalam rangka penegakan hukum dan pelayanan hukum yang adil bagi masyarakat.

Beberapa keterbatasan dari penelitian ini, diantaranya; 1) penelitian ini terbatas mengkaji pada kepribadian, komitmen organisasional dan kinerja penyidik pada 3 satuan reserse dan criminal di Polda NTT, kedepan diperluas pada unit amatan yang lebih luas, 2) variabel komitmen organisasional dalam penelitian ini tentu sangat berbeda dengan model komitmen Polri saat ini, kedepan perlu kajian yang mendalam terhadap Promoter sebagai komitmen organisasional Polri; 3) penelitian mendatang diperluas pada berbagai faktor lain

seperti budaya organisasi, dukungan organisasi yang tentu Polri memiliki bentuk organisasi yang sangat berbeda dengan lembaga kepolisian lainnya di dunia; 4) penelitian ini memperkaya studi-studi terdahulu yang dilakukan khususnya dibidang kepribadian dan komitmen organisasional sehingga perlu untuk dilakukan penelitian lanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1991. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Sage Publications, California.
- Akca, Davut. 2017. *The Theoretical and Methodological Problems in the Usage of Police Personality Measurement to Predict Job Performance*. Psychreg Journal of Psychology. ISSN: 2515-138X.
- Batilmurik, R. W. 2019. Organizational commitment of police officers: A static study technique in Indonesian national police, *11(2)*, 1876–1884.
- Barnard, C.I. 1938. *The Functions of The Executive*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Bartone, Paul T., Jarle Eid., Bjorn Helge Johnsen., Jon Christian Laberg and Scott A. Snock. 2009. *Big Five Personality Factors, Hardiness, and Social Judgment as Predictors of Leader Performance*. Leadership & Organization Development Journal. Vol. 30, No. 6, pp.498-521:<http://dx.doi.org/10.1108/01437730910981908>
- Buttle, John W., Sharyn G. Davies., Adrianus Meliala. 2015. A cultural constraints theory of police corruption: Understanding the persistence of police corruption in contemporary Indonesia. *Australian & New Zealand Journal of Criminologi*. Pp. 1-18. DOI: [10.1177/0004865815573875](https://doi.org/10.1177/0004865815573875)
- Ciaburu, Dan S., In-Sue Oh., Christopher M. Berry, Ning Li and Richard G. Gardner. 2011. *The Five Factor Model of Personality Traits and Organizational Citizenship Behavior: A Meta Analysis*. Journal of Applied Psychology, Vol. 96, No. 6, pp.1140-1166. DOI: [10.1037/a0024004](https://doi.org/10.1037/a0024004)
- Cortina, Jose M., Mary L. Doherty., Neal Schmitt., Gary Kaufman and Richard G. Smith. 1992. *The "BIG FIVE" Personality Factors in the IPI and MMPI: Predictors of Police Performance*. Personnel Psychology Vol. 45.
- Dhaniel, Rycko Amelza dan Surya Dharma. 2014. *Perilaku Organisasi Kepolisian*. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Davies, Sharyn G., Adrianus Meliala and John Buttle. 2014. Gangnam Style versus Eye of Tiger: People, Police and Procedural Justice in Indonesia. *Policing and Society: An International of Research and Policy*. <http://dx.doi.org/10.1080/10439463.2014.949712>
- Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1991. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Sage Publications, California.
- Dick, Gavin. 2011. *The Influence of Managerial and Job Variables on Organizational Commitment in The Police*. Publik Administration Vol. 89, No. 2, pp. 557-516. <http://dx.doi.org/10.1108/09513550110387336>.
- Dick, Gavin and Beverley Metcalfe. 2007. *The Progress of Female Police Officers? AN Empirical Analysis of Organisational Commitment and tenure Explanations in Two UK Police Forces*. International Journal of Publik Sektor Management, Vol. 20 No. 2, pp.81-100. DOI [10.1108/09513550710731463](https://doi.org/10.1108/09513550710731463).
- Garbarino, Sergio., Carlo Chiorri., Nocola Magnavita., Sara Pattino and Giovanni Cuomo. 2012. *Personality Profiles of Special Force Police Officers*. Police Crim Psych. Vol. 27, pp.99-110. DOI [10.1007/s11896-011-9099-6](https://doi.org/10.1007/s11896-011-9099-6)
- Garbarino, Sergio., Carlo Chiorri and Nocola Magnavita. 2013. *Personality Traits of The Five Factor Models are Associated with Work-related Stress in Special Force Police Officers*. Int. Arch Occup Environ Health. Springer. DOI [10.1007/s00420-013-0861-1](https://doi.org/10.1007/s00420-013-0861-1)
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. 2015. *Partial Least Squares, KOnsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hair, J. et al. 1998. *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall.



- Hakim, Wardhani dan Adji Fernandes. 2017. *Moderation effect of organizational citizenship behavior on the performance of lectures*. Journal of Organizational Change Management, Vol. 30 Issue: 7, pp.1136-1148. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2016-0242>
- Indarti, Sri., Solimun., Adji Achmad Rinaldo Fernades and Wardhani Hakim. 2017. *The Effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance*. Journal of Management Development, Vol. 36 Issue: 10, pp.1283-1293. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250>
- Indrayanti, Kadek Wiwik. 2017. *Development of Capacity Building Needs for Indonesian Police Officer in Law Enforcement*. Journal of Law, Policy and Globalization, Vol. 66, ISSN 2224-3240, pp.47-54.
- Katz, D. and Kahn, R.L. 1966. *The Social Psychology of Organizations*, Wiley, New York, NY.
- Kawiana, I Gede Putu., Luh Komang Candra Dewi., Luh Kadek Budi Martini., dan Ida Bagus Raka Suardana. 2018. *The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment Towards Employee Performance*. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences. Vol. 5 No. 3, pp.35-45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Mahdioun, Rouholla., Mohammad Ghahramani and Ali Rezaii Sharif. 2010. *Explanation of Organizational Citizenship Behavior With Personality*. Procedia Social and Behavioral Sciences, Vol. 5, pp.178-184.
- Malthis. L. Robert and Jackson. H. John. 2002. *Personnel Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: South Western College Publishing.
- Masood, Afsheen, Rafia Rafique., Shahzada Qaisar and Rubab Musarat. 2017. *Personality Traits as Predictor of Job Performance in Police Officers*. Bahria Journal of Profesional Psychology, Vol. 16 No. 2, pp.31-53
- McCrae, R.R and Costa Jr., P.T. 1997, *Personality Trait Structure as a Human Universality*. American Psychologist. Vol 52. No 5. 509-516.
- Meliala, Adrianus. 2001. Police as Military: Indonesia's Experience. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 24 Iss 3, pp.420-432. <http://dx.doi.org/10.1108/EUM0000000005853>
- Metcalfe, Beverly and Gavin Dick. 2000. *Is The Force Still With You? Measuring Police Commitment*. Journal of Managerial Psychology, Vol. 16 No. 8, pp.812-832. <https://doi.org/10.1108/02683940010379369>
- , 2001. *Exploring organization commitment in the Police, Implication for Human Resources Strategy*. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, Vol. 24 No. 3, pp. 399-419. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005854>
- More, H.W., Wegener, W.F., Vito, G.F., and Walsh, W.F. 2006. *Organizational Behavior and Management in Law Reinforcement*. Upper Sadle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Nunnally, J. 1967. *Psychometric Methods*. New York. McGraw-Hill.
- Nur Muhammad, Tonich Uda dan Rinto Alexandro. 2016. *Persepsi Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya*. Jurnal Pendidikan IPS (JPIPS) Vol. 6 Nomor. 2, Desember 2016.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. 2000. "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", Journal of Management, Vol. 26 No. 3, pp. 513-563.
- Robbins, S.P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi Lengkap. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Penerbit : PT. Index.
- Rinto, Alexandro. 2013. *Kebijakan Pemerintah Pada perkembangan Agribisnis Dalam Pembangunan Ekonomi Daerah*. Journal Ilmu Sosial, Politik dan Ilmu Pemerintahan. Vol 2 Nomor 1 Hal. 1-13.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 2. Terjemahan oleh Diana Angelica. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.



- Roethlisberger, F.J. and Dickson, W.J. 1939. *Management and the Worker: An Account of a Research Program Conducted by the Western Electric Company*, Hawthorne Works, Wiley, Chicago, IL and New York, NY.
- Sanders, Beth A. 2007. *Using Personality Traits To Predict Police Officer Performance*. Policing: An International Journal of Police Strategies and Management, Vol. 31 Issue: 1, pp.129-147. <https://doi.org/10.1108/13639510810852611>
- Sawyer, Olukemi O., Shanthi Srinivas and Sijun Wang. 2009. *Call Center employee personality factors and service performance*. Journal of Service Marketing, Vol. 23, pp.301-317.
- Sjafruddin, Herman., Armanu., Achmad Sudiro dan Noermijati. 2013. *Personality Effect on Organizational Citizenship Behavior: Trust in Manager and Organizational Commitment Mediator of Organizational Justice in Makassar City Hospitals Indonesia* European Journal of Business and Management, Vol. 5 No. 9, pp.95-104.
- Shang, Kuo-Chung., Ching-Cheng Chao and Taih-Cheng Lim. 2016. *The Application of personality traits model on the freight forwarding service industry*. Maritime Business Review, Vol. 1 Issue 3, pp.231-252. <https://doi.org/10.1108/MABR-09-2016-0021>
- Stewart, Greg. L and Kenneth P. Carson. 1995. *Personality dimensions and domains of service performance: A field investigation*. Journal of Business and Psychology, Vol. 9 No. 4.
- Suliman, Abubakr., AbdelRahman A. AbdelRahman and Adeija Abdalla. 2010. *Personality traits and work performance in a duty-free industry*. International Journal of Commerce and Management, Vol. 20 Issue: 1, pp.64-82. <https://doi.org/10.1108/10569211011025961>
- Tang, Nungyu and Gigi Wang. 2010. *FFM Measures and Job Performance in Chinese Organizations*. Journal of Chinese Human Resources Management, Vol. 1, Iss 1 pp. 49-65. <http://dx.doi.org/10.1108/20408001011051205>
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Uppal, Nishant. 2017. *Moderation effects of perceived organisational support on curvilinear relationship between neuroticism and job performance*. Personality and Individual Differences. 105. Pp. 47-53. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.030>
- Van Dyne, L., Cummings, L.L. and Parks, J.M. 1995. "Extra-role behaviors: in pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddled waters)", in Cummings, L.L. and Staw, B.M. (Eds), Research in Organizational Behaviour, Vol. 17, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 215-285.
- Williams, L.J. and Anderson, S.E. 1991. "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors", Journal of Management, Vol. 17 No. 3, pp. 601-617
- Yang, Cheng-Liang and Mark Hwang. 2014. *Personality Traits and simultaneous reciprocal influence between job performance and job satisfaction*. Chinese Management Studies, Vol. 8 Issue: 1, pp.6-26. (<https://itk.polri.go.id>).