

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
PROFESIONALISME TERHADAP KOMITMEN DAN DAMPAKNYA
PADA KINERJA DENSUS 88 AT POLRI**

Diannitha Phobe Yuliane Pertiwi¹, Lies Putriana², Derriawan³
Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pancasila, Jakarta¹²³,
diannithaphobe17@gmail.com

(Received: 10-10-2019; Reviewed: 05-01-2019 Revised: 15-01-2019; Accepted: 12-03-2019; Published: 30-04-2019)

ABSTRACT

This research aims to know the influence of Leadership Style, Organizational Culture, Professionalism on the Performance of Densus 88 AT Polri with Organizational Commitment as an intervening variable. This type of research is an explanatory research with quantitative approach. To test the hypothesis and to produce a fit model, this research uses Structural Equation Modeling (SEM) with a variance based with Partial Least Square (PLS) software. The number of samples as many as 93 member of the police in the Densus 88 AT Polri. The data source was obtained from the primary data by spreading the questionnaire and secondary data. This study uses Path Analysis with SPSS software for Windows Version 25. The results of this research showed that the Leadership Style had a significant influence to Organizational Commitment, Organizational Culture had a significant influence to Organizational Commitment, Professionalism had a significant influence to Organizational Commitment, Leadership Style had a significant influence to Performance, Organizational Culture had a significant influence to Performance, Professionalism had a significant influence to Performance, and Commitment had a significant influence to Performance of Densus 88 AT Polri.

Keywords : *Leadership Style, Organizational Culture, Professionalism, Organizational Commitment , Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Profesionalisme terhadap Kinerja Densus 88 AT Polri melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Untuk menguji hipotesis dan menghasilkan suatu model yang layak (*fit*), penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan pendekatan *variance based* melalui *software SmartPLS (Partial Least Square)*. Jumlah sampel sebanyak 93 anggota Polri di Densus 88 AT Polri. Sumber data diperoleh dari data primer dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan *software SPSS for Windows Version 25*. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi, Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Profesionalisme dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Terorisme merupakan kejahatan internasional atau lintas batas negara yang mengancam ketentraman dan perdamaian dunia. Terorisme tidak hanya mengancam negara-negara maju atau negara yang sedang mengalami konflik, melainkan dapat terjadi pada negara yang sedang

berkembang, seperti Indonesia. Aksi terorisme memberikan dampak dengan menimbulkan banyak korban yang terdiri dari kondisi luka-luka hingga meninggal dunia, baik WNA maupun WNI. Aksi terorisme tahun 2018 menghasilkan korban terbanyak pasca Bom Bali, yang merupakan serangan terorisme terbesar di Indonesia pada tahun 2002. Selain itu, didapatkan pula dampak bagi perekonomian negara yaitu terkait keputusan atau pertimbangan investor di pasar modal. Hal tersebut seperti yang terjadi akibat aksi terorisme di Bali, IHSG mengalami penurunan secara drastis sebesar 10,36%, diikuti penurunan IHSG saat aksi bom di Hotel JW Marriot sebesar 3,06%. Bangunan-bangunan atau fasilitas yang menjadi *assets* negara juga mengalami kerusakan, sehingga menimbulkan kerugian bagi banyak pihak.

Peningkatan jumlah korban yang ditimbulkan akibat aksi terorisme tahun 2018, disertai juga dengan perubahan pelaku teror yang sudah melibatkan perempuan dan anak-anak, dengan sasaran teror yang lebih diutamakan kepada sipil dan aparat keamanan. Hal tersebut dapat terlihat bahwa terorisme tidak dapat diprediksi, fluktuatif dan perlu dilakukan penanganan khusus dan intens. Permasalahan eksternal tersebut tentunya memberikan dampak bagi organisasi yang khusus menangani pemberantasan tindak pidana terorisme, yaitu Detasemen Khusus 88 Anti Teror Polri, yang dibentuk pada tanggal 30 Juni 2003 sebagai reaksi formal dan nyata dari pemerintah dalam menanggulangi terorisme di Indonesia. Densus 88 AT Polri terdiri dari polisi-polisi terbaik se-Indonesia, yang diberikan pelatihan atau pendidikan khusus, sehingga diharapkan mampu mewujudkan stabilitas nasional yang menjadi salah satu kunci terciptanya pemulihan ekonomi dan peningkatan kualitas hidup masyarakat.

Sebagai landasan hukum dalam upaya pemberantasan tindak pidana terorisme, pemerintah mengeluarkan PERPU Nomor 1 Tahun 2002 yang kemudian disahkan menjadi UU Nomor 15 Tahun 2003, kemudian disahkan kembali revisinya pada tanggal 25 Mei 2018 menjadi UU Nomor 8 tahun 2018. Landasan tersebut yang dijadikan acuan oleh Densus 88 AT Polri dalam melakukan operasi-operasi besar pemberantasan tindak pidana terorisme melalui pendekatan *soft & hard approach*, melalui strateginya dalam pelaksanaan fungsi dibidang intelijen, pencegahan, penindakan, penyidikan dan indentifikasi sosial. Semakin sesuai (dilihat dari aksi teror yang terjadi) *output* yang dihasilkan dalam melaksanakan fungsi diberbagai bidang tersebut, maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja organisasi. Implementasi tersebut dapat dilaksanakan jika kekuatan personil yang tergabung dalam beberapa kelompok dapat dimaksimalkan, sehingga hasil penanganan terhadap aksi terorisme yang terjadi memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja organisasi (Densus 88 AT Polri).

Komitmen organisasi menjadi elemen penting dalam memahami kompleksitas kinerja Kepolisian, karena bertumpu pada dedikasi tinggi para anggotanya. Semakin kuat komitmen para anggota terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi, maka diharapkan dapat memberikan kinerja organisasi yang optimal (Indriani dalam Fauzi, dkk, 2016). Agar dapat menciptakan komitmen organisasi yang kuat dari para anggota, tentunya peran pimpinan dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinannya sangat dibutuhkan, seperti mampu memberikan arahan yang jelas kepada para anggota untuk dapat bekerja sesuai standar dan aturan yang ditetapkan, mampu menciptakan kondisi yang kondusif, bersikap suportif dan selalu memotivasi kepada anggotanya untuk bersedia melakukan pekerjaan yang menantang. Selain itu, budaya organisasi yang diciptakan juga harus baik sehingga nilai-nilai/ cara kerja yang ditetapkan dapat dipedomani para anggota, serta profesionalisme yang tinggi akan pula memperkuat komitmen yang nantinya memberikan dampak bagi kinerja organisasi.

Dalam rangka mengoptimalkan peningkatan kinerja organisasi, manajemen organisasi Densus 88 AT Polri perlu melakukan penguatan baik dari segi pengelolaan sumber daya maupun operasional, sehingga dapat meminimalisir terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang dapat

menurunkan kepercayaan masyarakat, seperti memaksimalkan standarisasi profesionalisme kerja para anggota dengan regulasi-regulasi yang jelas sesuai kondisi di lapangan, meningkatkan kesejahteraan dan dukungan moril untuk seluruh anggota secara merata (mengingat tugas yang dilakukan memiliki resiko yang sangat tinggi), serta perbaikan sistem dalam pemberian kesempatan bagi para anggota untuk memaksimalkan atau meningkatkan kemampuan/keahliannya sebagai penunjang tugas operasional yang diemban.

Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Densus 88 AT Polri?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Densus 88 AT Polri?
3. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Densus 88 AT Polri?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Densus 88 AT Polri?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Densus 88 AT Polri?
6. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Densus 88 AT Polri?
7. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Densus 88 AT Polri?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi di Densus 88 AT Polri.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di Densus 88 AT Polri.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi di Densus 88 AT Polri.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Densus 88 AT Polri.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Densus 88 AT Polri.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi Densus 88 AT Polri.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Densus 88 AT Polri.

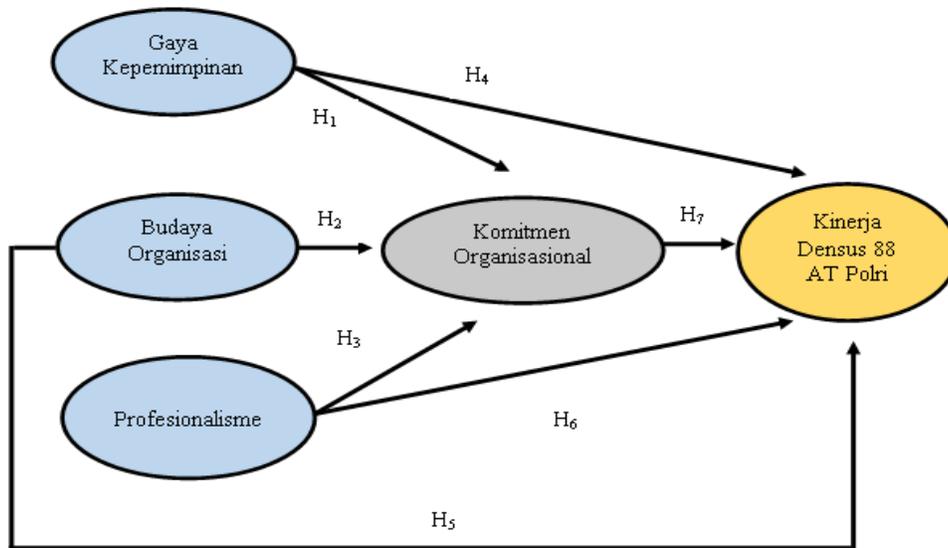
TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan menurut Zainal, Hadah & Ramly (2014) merupakan sekumpulan ciri atau pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya Kepemimpinan dapat dinilai berdasarkan teori Jalur-Tujuan (*Path Goal Theory*) yang dikembangkan oleh Robert House, yaitu: a). Tipe Direktif, b). Tipe Suportif, c). Tipe Partisipatif, d). Tipe Orientasi Prestasi.
2. Budaya Organisasi menurut Robbins & Coutler (dalam Sule & Priansa, 2018) merupakan sekumpulan nilai, prinsip, cara kerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku para anggota organisasi untuk dapat di pedomani. Budaya Organisasi dapat dinilai berdasarkan: a). Keterlibatan (*involvement*), b). Konsistensi (*consistency*), c). Adaptasi (*adaptation*), d) Misi (*Mission*).

3. Profesionalisme menurut Dwiyanto (2011) merupakan paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan anggota dalam melaksanakan tugas pemerintahan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi dengan mengutamakan kepentingan publik. Profesionalisme dapat dinilai berdasarkan: a). Kemampuan Beradaptasi, b). Berorientasi pada Misi dan Nilai, c). Penghargaan terhadap Pekerjaan.
4. Komitmen Organisasi menurut Kreitner & Kenicki (2014) merupakan tingkatan dimana seseorang mengenali organisasi dan terikat pada tujuan organisasi. Komitmen menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di organisasinya. Komitmen Organisasi dapat dinilai berdasarkan: a). Komitmen Afektif (*affective commitment*), b). Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*), c). Komitmen Normatif (*normative commitment*).
5. Kinerja menurut Perka Polri Nomor 11 Tahun 2012 merupakan proses manajemen untuk menilai tingkat pencapaian indikator kinerja yang membandingkan target dengan realisasi kinerja. Kinerja Organisasi menurut Sembiring (2012) merupakan tingkat pencapaian organisasi melalui tanggungjawab setiap anggota organisasi yang dapat dilihat dari kinerja tim guna mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja Organisasi dapat dinilai berdasarkan: a). Produktivitas, b). Responsibilitas, c). Akuntabilitas.

Kerangka Penelitian

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Profesionalisme terhadap Kinerja Densus 88 AT Polri melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening*. Adapun kerangka konseptualnya dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

Variabel Bebas	:	X ₁	=	Gaya Kepemimpinan
		X ₂	=	Budaya Organisasi
		X ₃	=	Profesionalisme
Variabel Antara	:	Y	=	Komitmen Organisasi
Variabel Terikat	:	Z	=	Kinerja Organisasi

Hipotesis Penelitian

- H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.
- H3 : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.
- H4 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi.
- H5 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi.
- H6 : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi.
- H7 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu Asosiatif Kausal dengan pendekatan kuantitatif, yang menghubungkan dua variabel atau lebih dengan bentuk variabel-variabel yang bersifat sebab akibat). Metode penelitian menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan pendekatan *variance based* menggunakan PLS (*Partial Least Square*) versi 3.2.6.

Penelitian ini dilakukan di Densus 88 AT Polri dengan jumlah sampel yang dihitung menggunakan rumus slovin dengan *sampling error* 10% didapatkan hasil sebanyak 93 anggota operasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Pengambilan data menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder.

Variabel Operasional

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

a. Definisi Konseptual

Gaya Kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri atau pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Zainal, Hadah & Ramly, 2014).

b. Definisi Operasional

Variabel ini diukur dengan dimensi sebagai berikut:

- 1) Direktif, dengan indikator: pendeskripsian tugas oleh pimpinan, menerapkan prosedur yang ketat, pola komunikasi satu arah.
- 2) Suprofit, dengan indikator: mampu membentuk lingkungan kerja kondusif, pemberian imbalan kepada anggota berdasarkan kinerja, melakukan evaluasi dua arah secara rutin.
- 3) Partisipatif, dengan indikator: merumuskan tujuan kerja bersama anggota, partisipasi aktif dalam memecahkan masalah, pengambilan keputusan melibatkan karyawan.
- 4) Orientasi Prestasi, dengan indikator: mampu memotivasi anggota, apresiasi bagi yang berprestasi, memberikan kesempatan anggota untuk berkembang.

2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

a. Definisi Konseptual

Budaya Organisasi merupakan sekumpulan nilai, prinsip, cara kerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku para anggota organisasi untuk dapat di pedomani (Robbins & Coutler dalam Sule & Priansa, 2018).

b. Definisi Operasional

Variabel ini diukur dengan dimensi sebagai berikut:

- 1) Keterlibatan, dengan indikator: keterlibatan anggota, identitas, kemampuan berkembang.
- 2) Konsistensi, dengan indikator: koordinasi antar satuan kerja, kontrol pimpinan, disiplin kerja.
- 3) Adaptasi, dengan indikator: penyesuaian terhadap hierarki kewenangan, tanggap dalam merespon perubahan, toleransi terhadap resiko.
- 4) Misi, dengan indikator: kerjasama yang relevan, penegakkan hukum secara profesional, pengembangan kapabilitas dan akuntabilitas.

3. Variabel Profesionalisme (X3)

a. Definisi Konseptual

Profesionalisme merupakan paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan anggota dalam melaksanakan tugas pemerintahan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi dengan mengutamakan kepentingan publik (Dwiyanto, 2011).

b. Definisi Operasional

Variabel ini diukur dengan dimensi sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Beradaptasi, dengan indikator: berani mengambil resiko, penempatan kerja sesuai kompetensi, pelaksanaan tugas sesuai SOP.
- 2) Berorientasi pada Misi dan Nilai, dengan indikator: memahami misi organisasi, kemampuan dalam menguasai system dan kondisi organisasi, penilaian prestasi kerja.
- 3) Penghargaan terhadap Pekerjaan, dengan indikator: respon positif dari pimpinan, pencapaian hasil kerja, tanggungjawab terhadap pekerjaan.

4. Variabel Komitmen Organisasi (Y)

a. Definisi Konseptual

Komitmen Organisasi merupakan tingkatan dimana seseorang mengenali organisasi dan terikat pada tujuan organisasi (Kreitner & Kenicki, 2014).

b. Definisi Operasional

Variabel ini diukur dengan dimensi sebagai berikut:

- 1) Komitmen Afektif, dengan indikator: keadaan emosional, kesediaan mengabdikan pada pekerjaan yang penuh resiko, loyal karena dianggap satu kesatuan.
- 2) Komitmen Berkelanjutan, dengan indikator: bertahan karena kompensasi lebih baik, bertahan karena tidak mengganggu kehidupan pribadi, pelatihan dapat meningkatkan kinerja.
- 3) Komitmen Normatif, dengan indikator: bangga terhadap organisasi karena mampu adil dan bijak, berkontribusi untuk memberikan pelayanan prima, setia terhadap organisasi.

5. Variabel Kinerja Organisasi (Z)

a. Definisi Konseptual

Kinerja Organisasi merupakan tingkat pencapaian organisasi melalui tanggungjawab setiap anggota organisasi yang dapat dilihat dari kinerja tim guna mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi (Sembiring, 2012).

b. Definisi Operasional

Variabel ini diukur dengan dimensi sebagai berikut:

- 1) Produktivitas, dengan indikator: target dan realisasi kegiatan, layanan yang efektif, professional kerja.
- 2) Responsibilitas, dengan indikator: kerja sesuai aturan, disiplin kerja, pengendalian emosi.
- 3) Akuntabilitas, dengan indikator: komitmen kerja, tanggungjawab pekerjaan, memiliki integritas dan kredibilitas.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Mean			Ket.
				Tertinggi	Terendah	Overall	
GP	93	2.00	5.00	X1.3 (4.41)	X1.5 (3.63)	4.21	Sangat Setuju
BO	93	3.00	5.00	X2.2 (4.52)	X2.6 (3.06)	4.22	Sangat Setuju
PR	93	3.00	5.00	X3.9 (4.36)	X3.3 (2.97)	3.58	Setuju
KM	93	2.00	5.00	Y.1 (4.46)	Y.5 (2.65)	3.46	Setuju
KO	93	3.00	5.00	Z.4 (4.57)	Z.15 (3.00)	4.22	Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari kuesioner yang disebar kepada 93 responden, diperoleh nilai rata-rata gaya kepemimpinan 4.21, budaya organisasi 4.22 dan kinerja organisasi 4.22 yang termasuk dalam kategori sangat setuju/ sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja organisasi di Densus 88 AT Polri dalam kondisi sangat baik. Kemudian, nilai rata-rata yang diperoleh variabel profesionalisme 3.58 dan komitmen organisasi 3.46 yang termasuk dalam kategori setuju/ baik. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme dan komitmen anggota di Densus 88 AT Polri termasuk baik.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel gaya kepemimpinan terdapat pada indikator X1.3 (pimpinan menerapkan jenjang perintah (hierarki) satu arah dalam menentukan keputusan. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator X1.5 (pimpinan dalam memberikan imbalan disesuaikan dengan kinerja bukan senioritas).

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel budaya organisasi terdapat pada indikator X2.2 (pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim). Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator X2.6 (penerapan nilai-nilai organisasi sudah dilakukan secara konsisten sebagai pedoman seluruh anggota).

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel Profesionalisme terdapat pada indikator X3.9 (Saya bersedia bertanggungjawab atas hasil kerja yang saya capai). Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator X3.3 (Seluruh anggota mampu melaksanakan tugas sesuai dengan SOP/ *standar operational procedure*).

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel Komitmen Organisasi terdapat pada indikator Y.1 (Saya merasa nyaman dapat dapat bekerja di unit kerja ini). Sedangkan nilai rata-rata

terendah terdapat pada indikator Y.5 (Saya akan tetap di unit kerja ini dengan resiko kerja yang tinggi karena diberikan waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi).

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel Kinerja Organisasi terdapat pada indikator Z.4 (unit kerja kami memiliki anggota-anggota yang dapat bekerja sesuai kebutuhan karena memiliki kompetensi yang tepat). Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator Z.15 (sistem pendelegasian wewenang yang ditetapkan organisasi melalui pimpinan mampu dilaksanakan dengan maksimal oleh Anggota di tim saya).

2. Analisis SEM (PLS/Partial Least Square)

a. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 2. *Outer Model*

Variabel	<i>Convergent Validity</i> (> 0,7)	<i>Discriminant Validity</i> (> 0,6)	<i>Composite Reliability</i> (> 0,70)	AVE (> 0,5)
GP	GP 03 = 0,803	0,938	0,946	0,593
BO	BO 04 = 0,860	0,946	0,953	0,627
PR	PR 03 = 0,829	0,924	0,937	0,623
KM	KM 02 = 0,833	0,923	0,936	0,619
KO	KO 02 = 0,823	0,959	0,963	0,589

Sumber : Hasil Olah Data, 2019.

1) *Convergent Validity*

Berdasarkan Tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa seluruh item variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,5, artinya seluruh indikator valid sebagai pengukur variabel Gaya Kepemimpinan. GP 03 merupakan ukuran terkuat dari variabel GP, karena memiliki *outer loading* paling besar 0,803.

Variabel Budaya Organisasi memiliki indikator dengan nilai *outer loading* lebih besar dari 0,5, artinya seluruh indikator valid sebagai pengukur variabel Budaya Organisasi. BO 04 merupakan ukuran terkuat dari variabel BO, karena memiliki *outer loading* paling besar 0,860.

Variabel Profesionalisme memiliki indikator dengan nilai *outer loading* lebih besar dari 0,5, artinya seluruh indikator valid sebagai pengukur variabel Profesionalisme. PR 03 merupakan ukuran terkuat dari variabel PR, karena memiliki *outer loading* paling besar 0,829.

Variabel Komitmen Organisasi memiliki indikator dengan nilai *outer loading* lebih besar dari 0,5, artinya seluruh indikator valid sebagai pengukur variabel Komitmen Organisasi. KM 02 merupakan ukuran terkuat dari variabel KM, karena memiliki *outer loading* paling besar 0,833.

Variabel Kinerja Organisasi memiliki indikator dengan nilai *outer loading* lebih besar dari 0,5, artinya seluruh indikator valid sebagai pengukur variabel Kinerja Organisasi. KO 02 merupakan ukuran terkuat dari variabel PR, karena memiliki *outer loading* paling besar 0,823.

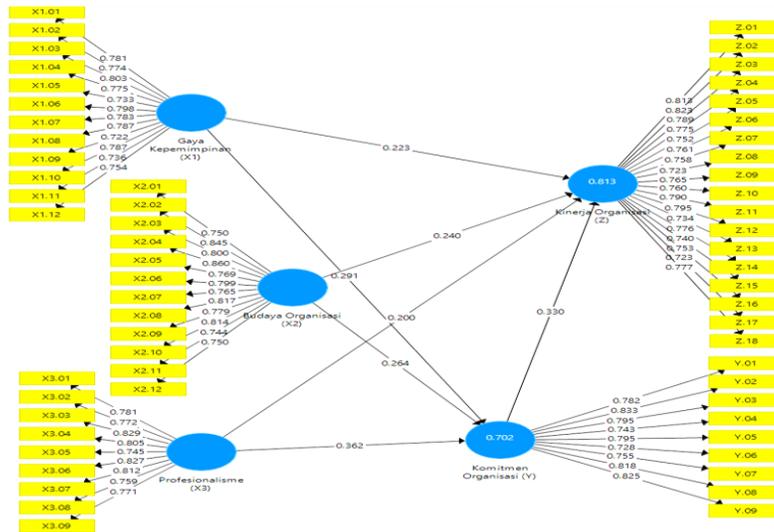
2) *Discriminant Validity*

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat dijelaskan bahwa 5 (lima) variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50, sehingga menunjukkan adanya *discriminate validity* yang baik. Oleh karena itu, nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya.

3) Composite Reliability dan AVE (Average Variance Extracted)

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* diatas 0,70 dan AVE diatas 0,50, sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan.

b. Uji Model Struktural (Inner Model)



Gambar 2. Model Struktural

Pada gambar 2 diatas, dapat dijelaskan bahwa model tersebut terdapat tiga variabel eksogen yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme, dan dua variabel endogen yaitu Komitmen Organisasi dan Kinerja Organisasi.

Tabel 3. R-Square

Variabel	R-Square
GP	
BO	
PR	
KM	0.702
KO	0.813

Pada tabel 3 diatas, menunjukkan nilai *R-Square* variabel komitmen organisasi sebesar 0,702 yang artinya 70% *variance* komitmen organisasi mampu dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme, sisanya sebesar 30% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. *R-Square* variabel kinerja organisasi sebesar 0,813 yang artinya 81% *variance* kinerja organisasi mampu dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme, sisanya sebesar 19% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi

nilai *R-Square*, maka semakin besar kemampuan variabel eksogen tersebut dapat menjelaskan variabel endogen dalam penelitian ini, sehingga semakin baik persamaan struktural.

Uji Kecocokan Model (*Goodness of Fit*)

Selain itu, melalui nilai *R-Square* dapat diperoleh nilai *Q-Square* untuk mengetahui *Goodness of Fit*, yang hasilnya sebesar 0,944. Hal itu berarti, besarnya keragaman data penelitian dapat dijelaskan dalam model penelitian ini sebesar 94%. Dengan demikian, model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *GoF* yang baik.

Persamaan Statistik

Hasil analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Densus 88 AT Polri melalui Komitmen Organisasi diperoleh persamaan sebagai berikut:

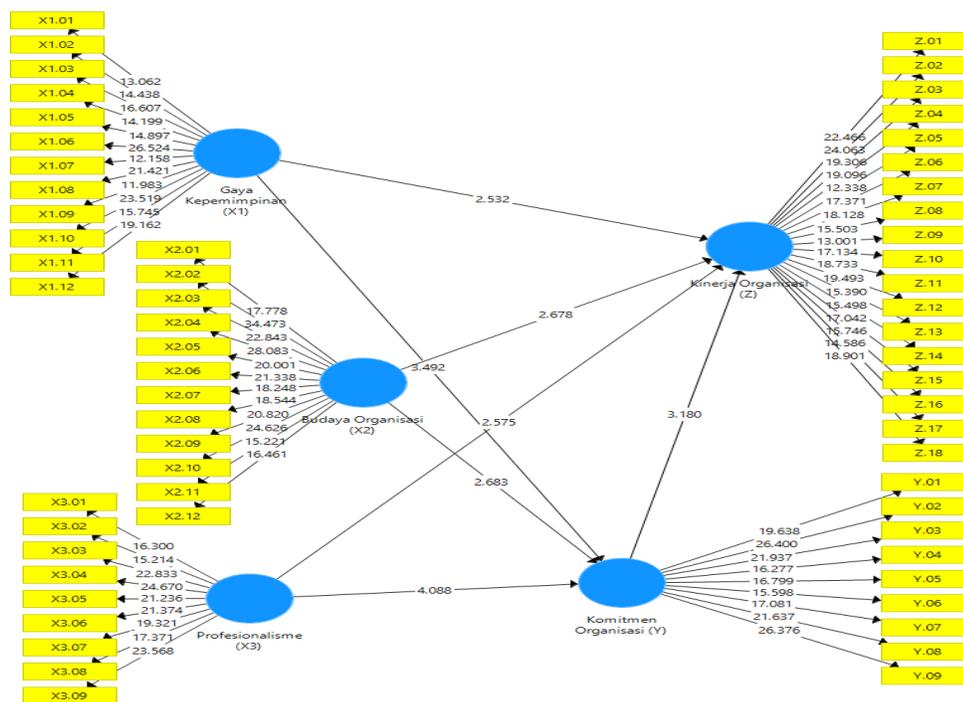
$$\begin{aligned} \text{Komitmen Organisasi (Y)} &= 0.291X_1 + 0.264X_2 + 0.362X_3 \\ \text{Kinerja Organisasi (Z)} &= 0.223X_1 + 0.240X_2 + 0.200X_3 + 0.330Y \end{aligned}$$

c. Hasil dan Pembahasan

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan *P-Value*. Apabila nilai *T-Statistic* > 1,96 dan *P-Value* > 0,05, maka hipotesis penelitian diterima.

Tabel 4. Result for Inner Weight

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean	Std, Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Ket.
GP → KM	0.291	0.288	0.083	3.492	0.001	Signifikan
BO → KM	0.264	0.276	0.098	2.683	0.008	Signifikan
PR → KM	0.362	0.356	0.089	4.088	0.000	Signifikan
GP → KO	0.223	0.226	0.088	2.532	0.012	Signifikan
BO → KO	0.240	0.238	0.090	2.678	0.008	Signifikan
PR → KO	0.200	0.210	0.078	2.575	0.010	Signifikan
KM → KO	0.330	0.323	0.104	3.180	0.002	Signifikan



Gambar 3. Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Uji Hipotesis 1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis 1 menyatakan bahwa, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Hasil uji menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,293, H_0 ditolak dengan nilai statistik > 1,96 yaitu sebesar 3,292 dan signifikan pada nilai *P Values* < 0.05 yaitu sebesar 0,001.

Uji Hipotesis 2: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis 2 menyatakan bahwa, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Hasil uji menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,264, H_0 ditolak dengan nilai statistik > 1,96 yaitu sebesar 2,683 dan signifikan pada nilai *P Values* < 0.05 yaitu sebesar 0,008.

Uji Hipotesis 3: Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis 3 menyatakan bahwa, Profesionalisme berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Hasil uji menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,362, H_0 ditolak dengan nilai statistik > 1,96 yaitu sebesar 4,088 dan signifikan pada nilai *P Values* < 0.05 yaitu sebesar 0,000.

Uji Hipotesis 4: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Hipotesis 4 menyatakan bahwa, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Hasil uji menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,223, H_0 ditolak dengan nilai statistik > 1,96 yaitu sebesar 2,678 dan signifikan pada nilai *P Values* < 0.05 yaitu sebesar 0,012.

Uji Hipotesis 5: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Hipotesis 5 menyatakan bahwa, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Hasil uji menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,240, H_0 ditolak dengan nilai statistik > 1,96 yaitu sebesar 2,532 dan signifikan pada nilai *P Values* < 0.05 yaitu sebesar 0,008.

Uji Hipotesis 6: Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Organisasi

Hipotesis 6 menyatakan bahwa, Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Hasil uji menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,200, H_0 ditolak dengan nilai statistik > 1,96 yaitu sebesar 2,575 dan signifikan pada nilai *P Values* < 0.05 yaitu sebesar 0,010.

Uji Hipotesis 7: Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Hipotesis 7 menyatakan bahwa, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Hasil uji menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,330, H_0 ditolak dengan nilai statistik > 1,96 yaitu sebesar 3,180 dan signifikan pada nilai *P Values* < 0.05 yaitu sebesar 0,002.

Pengaruh Antar Variabel

Tabel 5. Direct and Indirect Effect

No.	Pengaruh Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1.	$X_1 \rightarrow Z$	0,233	-	0,233
2.	$X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$	0,291	$0,291 \times 0,330 = 0,096$	0,387
3.	$X_2 \rightarrow Z$	0,240	-	0,240
4.	$X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z$	0,264	$0,264 \times 0,330 = 0,087$	0,351
5.	$X_3 \rightarrow Z$	0,200	-	0,200
6.	$X_3 \rightarrow Y \rightarrow Z$	0,362	$0,362 \times 0,330 = 0,119$	0,481

Berdasarkan Tabel 5 diatas, dapat dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme merupakan faktor yang cukup besar berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Dari ketiga faktor tersebut, profesionalisme yang cenderung lebih dominan mempengaruhi Kinerja Organisasi.

Penelitian ini menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening* yang memediasi pengaruh tidak langsung antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Z). Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi bukan faktor *intervening* yang efektif dalam penelitian ini, karena total pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tepat penerapan Gaya Kepemimpinan di Densus 88 AT Polri, maka Komitmen anggota terhadap organisasi akan semakin kuat.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin kuat budaya organisasi di Densus 88 AT Polri, maka akan meningkatkan Komitmen anggota terhadap organisasinya.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme, maka akan meningkatkan Komitmen anggota terhadap organisasinya.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penerapan Gaya Kepemimpinan, maka akan memberikan dampak bagi peningkatan Kinerja Densus 88 AT Polri.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dibentuk, maka akan memberikan dampak bagi peningkatan Kinerja Densus 88 AT Polri.
6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Profesionalisme terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Profesionalisme anggota, maka akan memberikan dampak bagi peningkatan Kinerja Densus 88 AT Polri.
7. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin kuat Komitmen Organisasi para anggota, maka akan memberikan dampak bagi peningkatan Kinerja Densus 88 AT Polri.
8. Pengaruh langsung antar variabel memiliki nilai *total effect* yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, dengan variabel profesionalisme yang menjadi faktor paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap Kinerja Organisasi.
9. Variabel *intervening* menunjukkan nilai yang lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung, sehingga dalam penelitian ini peran Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening* tidak cukup besar mempengaruhi Kinerja Organisasi.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, perlu mempertahankan beberapa faktor seperti hubungan yang kondusif antara pimpinan dengan bawahan, melibatkan anggota dalam proses manajemen dan operasional, penerapan insentif dan penguatan kapasitas yang merata, profesionalisme kerja dengan mengedepankan standar/ aturan yang ditetapkan sesuai dinamika lapangan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, agar dapat menelaah lebih mendalam dengan menggunakan metode yang berbeda yaitu wawancara, terkait peningkatan *skill/* keahlian yang dibutuhkan, konsistensi penerapan nilai-nilai organisasi, efektivitas hubungan antara pimpinan dengan anggotanya, serta melibatkan banyak responden agar dapat memberikan hasil yang lebih baik. Hal tersebut perlu dilakukan dalam mengukur kinerja anggota Kepolisian terutama Densus 88 AT Polri.

Implikasi

1. **Upaya meningkatkan Kinerja Organisasi melalui Gaya Kepemimpinan**
Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini berarti semakin tepat Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan di Densus 88 AT Polri dalam memimpin para anggotanya, maka

akan meningkatkan Kinerja Densus 88 AT Polri. Namun upaya ini, akan menjadi maksimal apabila para pimpinan mampu menguasai seluruh gaya kepemimpinan, seperti; tidak hanya mampu mengarahkan para anggotanya untuk bekerja sesuai arahan/ standar/ aturan yang ditetapkan, melainkan juga pimpinan perlu memberikan kesempatan bagi anggotanya untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, meningkatkan kemampuan/ keahliannya, dan mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

2. Upaya meningkatkan Kinerja Organisasi melalui Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini berarti, nilai-nilai organisasi Densus 88 AT Polri seperti, keterlibatan, konsistensi kerja, kemampuan adaptasi terhadap berbagai kondisi, dan penerapan misi organisasi sudah baik. Namun, upaya ini akan menjadi maksimal apabila organisasi dapat membuat kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi atau memberikan kesempatan kepada seluruh anggota secara merata untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan, guna meningkatkan kemampuan dan keahlian dapat pelaksanaan tugas, serta dapat juga menjadi upaya dalam melakukan pengawasan terhadap penerapan nilai-nilai organisasi yang ditetapkan.

3. Upaya meningkatkan Kinerja Organisasi melalui Profesionalisme

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Profesionalisme menjadi bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas Densus 88 AT Polri, karena berkaitan dengan upaya dan hasil dalam penanganan tindak pidana terorisme. Peningkatan pada kemampuan beradaptasi, berorientasi pada misi dan nilai, serta penghargaan terhadap pekerjaan, akan menciptakan anggota Densus 88 AT Polri yang semakin profesional, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. agar upaya tersebut semakin maksimal, maka perlu dilakukan penguatan standarisasi pelaksanaan tugas penegakkan hukum bagi tindak pidana terorisme, dengan cara menyusun regulasi yang jelas dan dibagi beberapa kategori tindak pidana terorisme (*high risk, medium risk, low risk*).

4. Upaya meningkatkan Kinerja Organisasi melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini berarti bahwa, adanya Komitmen yang kuat dengan meningkatkan kepercayaan/ ikatan emosional terhadap organisasi, kesediaan untuk sungguh-sungguh berusaha atas nama organisasi dan meningkatkan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya, akan dapat memberikan produktivitas yang maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Agar upaya tersebut dapat lebih maksimal, organisasi perlu meningkatkan dukungan pekerjaan yang sesuai baik dari segi sosial, fasilitas, kekuatan personel/ SDM dan finansial (insentif) terutama bagi anggota yang berkinerja tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2003 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 1 Tahun 2002 tentang pemberantasan Tindak Pidana Terorisme.
- Peraturan Kapolri Nomor 11 tahun 2012 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara RI No. 6 tahun 2015 tentang Perubahan Atas Perka Polri No. 11 tahun 2012 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja.
- Arumsari, L.A., Budiarta K. 2016. *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik*. Universitas Udaya.
- Apriansyah Ginanjar, Ziarman, Rusli. 2014. *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job-Relevant Information dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial*. Universitas Riau
- Dahniel A. Rycko., Dharma, Surya. 2014. *Perilaku Organisasi Kepolisian*. Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto, Agus. 2011. *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Dimiyati, H. 2014. *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambil Keputusan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Fitry, Baenur, S., Wirawan., Supriyadi, E. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Primal dan Profesionalisme terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Universitas Pancasila, Jakarta.
- Gaines, K.L & Kappeler, E.V. 2015. *Policing in America. 8th Edition*. Anderson Publishing.
- Ghondang, Hironymus. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif Dan Partisipatif, Lokus Kontrol,Serta Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dari Kepala Smp Kota Medan*. Universitas Negeri Medan.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.

- Parlina, D.L., Erma M., Noviandari. 2016. *Pengaruh Profesionalisme, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan*. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Putri, Suseno A. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16 (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat
- Rustini, Ayu K., Suardikha Sadha, Astika Putra. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran*. Bali: Universitas Udayana.
- Santoso, Arief., Azis, N., Darsono, N. 2015. *Analisis Kedisiplinan dan Gaya Kepemimpinan serta Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Polri dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Polres Aceh Barat*. Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Santosa, I. Paulus. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif (Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SMartPLS)*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; PT Refka Aditama.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintahan)*. Bandung: Fokus Media.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sule, Tisnawati E., Priansa, Juni D. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugembong, CF. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Strategik di Lapangan dan Peran Komitmen Manajemen Puncak di Pusat terhadap Kinerja Unit Organisasi di Lapangan (Studi Empiris di Industri Perminyakan Sektor Hulu)*. Universitas Indonesia. Disertasi.
- Suwito. 2018. *Pengaruh Mediasi Komitmen Organisasi dalam Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Penerapan Prinsip Good Governance terhadap Kinerja Organisasi Pengelola Zakat*. Universitas Pancasila.
- Sukardono. 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Personel terhadap Kinerja Melalui Profesionalisme*. Universitas Pancasila.

- Tajuddin. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparat Polri pada Bidang Hukum dan Propampolda Maluku Utara*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Utaminingsih, A. 2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Malang: UB Press.
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijanto, H. Setyo. 2015. *Metode Penelitian Menggunakan Struktural Equation Modeling dengan Lisrel 9*. Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi UI.
- Yusuf, Muri, A. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Yusuf, Mardiana R dan Syarif, Darman. 2018. *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.
- Zainal Rivai V., Hadad, Darmansyah M., Ramly, Mansyur. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Adi, Asdita.W., Suardikha S., Putri Dwija A. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Pengguna SIMDA Pada Kinerja SKPD. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 6 Nomor 6, Universitas Udayana Bali*.
- Can, Afni., Yasri. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Elektronik Volume 4 Nomor 1, Universitas Negeri Padang*.
- Ali Ramdhani, Muhammad. 2017. Modell conceptual framework of corporate culture influenced on employess commitment to organization. *International business Management. Medwell Journal*.
- Fauzi, dkk. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Volume 02 Nomor 02*.
- Gunaratna, Rohan., Hussain., Arianti, V. 2018. Counter Terrorist Trends and Analyses (CTTA). *Journal Of The International Centre For Political Violence And Terrorism Research (CPVTR), Volume 10, Issue 04*.
- Harun. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Komitmen Organisasi serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Se- Provinsi Sumatera Selatan. *Journal Ecoment Global Volume 1 Nomor 1*.

- Latib., Fathoni., Minarsih M. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen Volume 2 Nomor 2. Universitas Pandanasaran, Semarang.*
- Mubarak A., Darmanto S. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Akuntansi & Bisnis Volume 5 Nomor 1., UNTAG Semarang.*
- Monalisa. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Organisasi PT Bank Riau. *Jurnal FISIP, Volume 2 Nomor 2. Universitas Riau.*
- Muhammad, Farouk. 2017. Kinerja Polri Pasca Polri Mandiri. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Nomor 3. Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian.*
- Rahayuningsih, S. 2012. Analisis Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah bagi Tenaga Profesi Perawat, *Volume 1 Nomor 1. Universitas Stikubank Semarang.*
- Riana, Artha., Hendriani., Efni. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Remunerasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau. *Jurnal Psikologi, Volume 13 Nomor 2. Universitas Riau.*
- Safitri, Devi. 2014. Pengaruh Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Volume 11 Nomor 2.*
- Siahaan, D.Victor. 2010. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi Volume 3 Nomor 1.*
- Usmany., Hamid., Utami. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan.* Jurnal Admin Bisnis. Univ Brawijaya, Malang. Vol 37 No.2.
- Yuliani, Dita. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kembang Christopharma Di Bandung.* Universitas Pasundan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Windiani, Reni. 2017. Peran Indonesia Dalam Memerangi Terorisme. *Jurnal Ilmu Sosial Vol. 16, No.2. Universitas Diponegoro.*