

PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOGNITIF DAN NORMATIF TERHADAP KINERJA POLISI PADA POLRES SERUI

Hendry, Arry Pongtiku, Abd. Rasyid, Agus Sofyan

ABSTRAK

Penelitian tentang pengaruh komitmen afektif, kognitif dan normative terhadap kinerja polisi pada polres Serui. Tujuan penelitian adalah: 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinue dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Serui. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinue dan komitmen normatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Serui. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Variabel manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Serui.

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan metode atau pendekatan kausalitas, metode yang digunakan adalah *field research* atau studi lapangan, yaitu penelitian secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi syarat dan dapat memberi informasi yang cukup. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 53 dengan teknik sampling menggunakan total sampling. *The Structural Equation Modelling* (SEM) dari paket *software* statistik AMOS akan digunakan dalam model dan pengujian hipotesis.

Temuan membuktikan bahwa, 1 Hasil penelitian menunjukkan komitmen afektif, komitmen kognitif dan komitmen normatif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja polisi pada Polres Serui. Hasil penelitian menunjukkan komitmen afektif, komitmen kognitif, dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja polisi pada Polres Serui. Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen kognitif berpengaruh dominan terhadap kinerja polisi pada Polres Serui.

Kata Kunci: *Komitmen afektif, kognitif, normative dan kinerja.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. maupun setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan pegawai lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, organisasi mengharapkan anggotanya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau anggota dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mutlak dilaksanakan bagi suatu organisasi perlu dalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Demikian juga bagi kepolisian, program peningkatan sumber daya manusia dilaksanakan guna meningkatkan kualitas polisi.

Polisi Republik Indonesia memiliki pedoman hidup yang disebut dengan Tri Brata. Tri

brata tersebut dirumuskan dalam Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2002, pasal 13, tentang tugas pokok Polri, yaitu: (1) Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, (2) Menegakkan hukum, (3) Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Pedoman dasar yang dipaparkan diatas, menunjukkan bahwa Polri bertugas meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Pelayanan yang baik kepada masyarakat akan meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Idealisme pelayanan Polri yang telah terinstitusi tersebut sudah mulai sesuai dengan operasionalisasi lapangan. Namun Survey yang dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) pada tahun 2009 tentang pelayanan publik se-Indonesia dan semua institusi pemerintahan, menunjukkan bahwa Polri merupakan lembaga negara yang dipersepsi buruk dalam hal pelayanan publik oleh masyarakat. Substansi keluhan masyarakat terhadap kepolisian adalah penundaan berlarut, penyalahgunaan wewenang, penyimpangan prosedur, tidak memberi pelayanan, dan permintaan uang serta jasa.

Dari realitas yang telah disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa Polri sebagai institusi belum mampu untuk menunjukkan kinerja

optimalnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tercantum dalam undang-undang. Polri telah melakukan banyak perubahan untuk meningkatkan kinerja yang terlanjur mendapat stigma negatif dari berbagai pihak termasuk dari masyarakat sebagai stake holder (pemangku kepentingan) Polri. Sulitnya meningkatkan kinerja Polri seperti yang diharapkan oleh berbagai pihak tentunya menjadi sebuah permasalahan yang menarik untuk dikaji. Pemahaman terhadap permasalahan ini akan semakin kaya apabila dilakukan kajian dari berbagai macam sudut pandang. Salah satunya adalah dari sudut pandang psikologis dari anggota polrinya itu sendiri.

Untuk meningkatkan kinerja yang baik, banyak faktor di antaranya komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi pegawai dan juga turn over pegawai. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja.

Komitmen pegawai terhadap organisasinya merupakan dasar dari sebuah proses terciptanya kinerja optimal. Organisasi saat ini tidak lagi hanya mencari anggota organisasi yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, namun mereka juga mencari pegawai yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja. Bahwa komitmen organisasi berkorelasi dengan berbagai perilaku organisasi dan kinerja pegawai seperti kehadiran, keterlambatan, lamban dalam bekerja, keluar masuknya pekerja, serta produktivitas kerja yang buruk. Bahwa tidak ada organisasi yang dapat menghasilkan performansi maksimal kecuali karyawannya memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi. Hal tersebut juga terjadi di institusi Polri sebagai suatu organisasi yang bertujuan dalam pelayanan publik dimana komitmen anggota polri yang berhadapan langsung dalam melayani masyarakat memegang kunci penting dalam peningkatan kinerja organisasi.

Mayer dan Allen (1990) (dalam Sopiah, 2008 : 157), membagi komitmen organisasi menjadi tiga yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuen (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen organisasi dapat di bedakan dalam tiga jenis, masing-masing komitmen tersebut memiliki tingkat atau derajat yang berbeda. Ketiga jenis komitmen organisasi tersebut adalah : (1) *Continuance commitment*

(komitmen kontinuan/ rasional), berarti komitmen berdasarkan persepsi anggota tentang kerugian yang akan di hadapinya jika meninggalkan organisasi yaitu seorang anggota tetap bertahan atau meninggalkan organisasi berdasarkan pertimbangan untung rugi yang di perolehnya; (2) *Normative commitment* (komitmen normatif) merupakan komitmen yang meliputi perasaan-perasaan individu tentang kewajiban dan tanggung jawab yang harus di berikan kepada organisasi, sehingga individu tetap tinggal di organisasi karena merasa wajib untuk loyal terhadap organisasi; (3) *Affective commitment* (komitmen afektif) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi, anggota yang mempunyai komitmen ini mempunyai keterikatan emosional terhadap organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati peranannya dalam organisasi. Komitmen Normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa seharusnya melakukan hal tersebut (Robbins and Judge, 2008:127 dalam Evan, 2016).

Seiring dengan semakin meningkatnya kesejahteraan pada Kepolisian maka permasalahan kinerja Polisi semakin menjadi sorotan masyarakat. Demikian juga Kinerja Polisi pada Polres Serui Polisijuga tidak lepas dari perhatian masyarakat umum. Kondisi kinerja polisipada Polres Serui saat ini menunjukkan kondisi yang belum maksimal. Hal ini dapat diketahui dari masih kurang komitmen organisasi, yang mengakibatkan kinerja berkurang. Kinerja polisi menunjukkan adanya tidak optimalnya komitmen organisasi dalam bekerja pada Kepolisian, hal tersebut terlihat dari masih adanya polisi yang tidak melakukan perencanaan secara tertulis, tidak melakukan evaluasi secara tertulis, terlambat datang, tidak hadir rapat dan upacara. Kondisi demikian jika dibiarkan dapat mempengaruhi kinerja polisi pada Polres Serui secara keseluruhan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinue dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Serui.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinue dan komitmen normatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Serui.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Variabel manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Serui.

II. TINJAUAN PUSTAKA & HIPOTESIS

A. Komitmen Organisasi

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Menurut Allen & Meyer (1997) dalam Ibrahim (2011:146), komitmen merupakan penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengukur kekuatan pegawai yang berkaitan dengan tujuan dan nilai organisasi (McNesee-Smith, 1996). Porter et al (1974) dalam Robbins (2005:87) menemukan pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Porter et al. (dalam Desiana dan Soetjipto, 2006:103) komitmen organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi dicirikan oleh tiga faktor psikologis:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- b. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi.
- c. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Pendekatan-pendekatan ini didasarkan pada asumsi yang berbeda-beda. Shepperd dan Mathew dalam Ibrahim (2011:148), mengatakan terdapat empat pendekatan komitmen organisasi.

1. Pendekatan Komitmen Organisasi Berdasarkan Sikap

Komitmen organisasi menurut pendekatan ini mengarah pada permasalahan keterlibatan dan

loyalitas. Berikut ini adalah pendapat beberapa ahli mengenai komitmen organisasi yang ditinjau dari sikap. Mowday dan Potter menyatakan bahwa komitmen adalah identifikasi yang relatif kuat serta keterlibatan dari individu terhadap organisasi tertentu. Ada tiga faktor yang tercakup di dalam pendekatan ini:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- 2) Keyakinan kuat, penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari organisasi.
- 3) Penerimaan untuk melaksanakan usaha-usaha sesuai dengan organisasi.

Streers mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu untuk terlibat dalam organisasi. Hal ini ditandai oleh:

- a) Adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi.
- b) Adanya keinginan untuk mengarahkan usaha bagi organisasi.
- c) Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Pendekatan Potter dan Streers (1977) dalam Ibrahim (2011:148),, sebagaimana telah dijelaskan diatas menekankan pentingnya kongruensi secara nilai-nilai dan tujuan pribadi karyawan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Jika organisasi semakin mampu menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

2. Pendekatan Komitmen Organisasi Multi Dimensi

Merumuskan tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya. Komponen-komponen tersebut mencakup:

- a) Komitmen Afektif. Komitmen ini berkaitan dengan keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginannya sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *Want to*. Individu merasakan adanya kesesuaian antar nilai pribadinya dan nilai-nilai organisasi.
- b) Komitmen Kontinuitas. Komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini muncul apabila karyawan tetap bertahan (*need to*)

- c) **Komitmen Normatif.** Komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi.
- 3) **Pendekatan Komitmen Organisasi Normatif**
Weiner dalam Nimran (2004:67) menyatakan bahwa perasaan akan komitmen terhadap organisasi diawali oleh keyakinan akan identifikasi organisasi dan digeneralisasikan terhadap nilai-nilai loyalitas dan tanggung jawab.
- 4) **Pendekatan Komitmen Organisasi Berdasarkan Perilaku.**
Menurut pendekatan ini, komitmen lebih menitikberatkan pada pandangan bahwa investasi karyawan (waktu, persahabatan, pensiun) pada organisasi membuat dia terikat untuk loyal terhadap organisasi tersebut.

2. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi akan tetap menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Robbins dan Judge 2008, dalam Evan dan Suryoko, 2016:3). Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Allen dan Meyer 1994, dalam Sukanto dkk, 2013:467). Komitmen afektif individu terhadap organisasi dipengaruhi oleh empat kategori (Allen dan Meyer 1990, dalam Satwari dkk, 2016) yaitu:

- 1) Karakteristik Pribadi, Gender, usia, masa jabatan dalam organisasi, status pernikahan, tingkat pendidikan dan persepsi individu mengenai kompetensinya
- 2) Karakteristik Pekerjaan
- 3) Pengalaman Kerja
- 4) Karakteristik Struktural

Indikator-indikator komitmen afektif menurut (Han dkk 2012: 112 dalam Sukanto, 2013:468) yaitu:

- 1) Rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi
- 2) Memiliki makna yang mendalam secara pribadi
- 3) Terikat secara emosional dengan organisasi

3. Komitmen Kognitif

cognitive berasal dari kata *cognition* yang sepadan dengan *knowing* yang berarti mengetahui. Dalam arti yang lebih luas *cognition* (kognisi) adalah suatu proses perolehan, penataan, dan penggunaan pengetahuan. Mengenai maksud dari kognisi ini, (Paul Henry, dalam Imalaturroihah, 2009:14) menjelaskan bahwa: Kognisi adalah kegiatan mental dalam memperoleh, mengolah, mengorganisasi dan

menggunakan pengetahuan, sedangkan proses yang paling utama dalam kognisi meliputi mendeteksi, menginterpretasi, mengklasifikasi dan mengingat informasi, mengevaluasi gagasan, menyaring prinsip dan mengambil kesimpulan segala macam pengalaman yang didapat dalam kehidupannya (Imalaturroihah, 2009:14). Indikator komitmen kognitif (Imalaturroihah, 2009) sebagai berikut: Pengetahuan, Pemahaman, Penerapan

4. Komitmen Normatif

Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa seharusnya melakukan hal tersebut. (Robbins dan Judge 2008, dalam Evan, 2016). Komitmen normatif menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi (Kaswan 2012:294, dalam Parinding, 2015). Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.

Indikator-indikator komitmen afektif menurut (Soekidjan 2009, dalam Devia, 2016) yaitu:

- 1) Mendukung secara aktif: dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi
- 2) Melakukan pengorbanan pribadi: dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi
- 3) Meneladani kesetiaan: dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi

B. Kinerja

Berikut ini beberapa definisi kinerja menurut pendapat para ahli sebagai berikut : Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : "Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Hariandja (2002:195) menyatakan kinerja sebagai berikut : "Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi". Sedangkan menurut Hasibuan (2005:94) : "Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Secara umum segala kegiatan atau aktivitas yang mengeluarkan tenaga/energi dapat dikatakan sebagai kerja. Sedangkan kegiatan/aktivitas yang dilakukan seorang pegawai dengan tujuan tertentu, diukur dengan pasti dan mempertimbangkan input dikeluarkan untuk mendapatkan output disebut kinerja (produktifitas) pegawai. Bagi organisasi swasta kinerja mengacu pada perbandingan swasta adalah profit. Sedangkan bagi organisasi pemerintah ukuran yang dipergunakan adalah tingkat pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat, mengingat servis merupakan tujuan organisasi ini. Namun hal itu bukan berarti organisasi pemerintah tidak mengenal azas efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan output. Bahkan pada umumnya, organisasi pemerintah menghadapi keterbatasan-keterbatasan yang jauh lebih rumit dibandingkan organisasi swasta. Sehingga kinerja seorang pegawai akan tercapai apabila pemanfaat sumber dapat efisien dan efektif.

Menurut Gie (2002 : 48) mengemukakan “ Kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai luhur atau mengandung suatu maksud tertentu terutama berhubungan dengan kelangsungan hidupnya”. Jadi kerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang untuk mencapai kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut Siswanto dalam Mangkunegara (2005 : 278) mendefinisikan kerja pegawai sebagai suatu sikap menghormati, menghargai dantaat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Handoko (2000 : 49) dikemukakan suatu kinerja seseorang dapat tercapai jika tujuan tertentu yang diinginkan telah tercapai, maka dapat dikatakan pula bahwa tindakan itu efektif. Sedangkan Gie (2002 : 133) mengemukakan : Kinerja adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendakinya kalau seseorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu dan memang dikehendakinya maka perbuatan orang itu dikatakan efektif memberikan akibat atau mencapai maksud sebagaimana dikehendaki. Hal ini mengandung arti bahwa seorang pegawai harus bekerja secara efektif untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

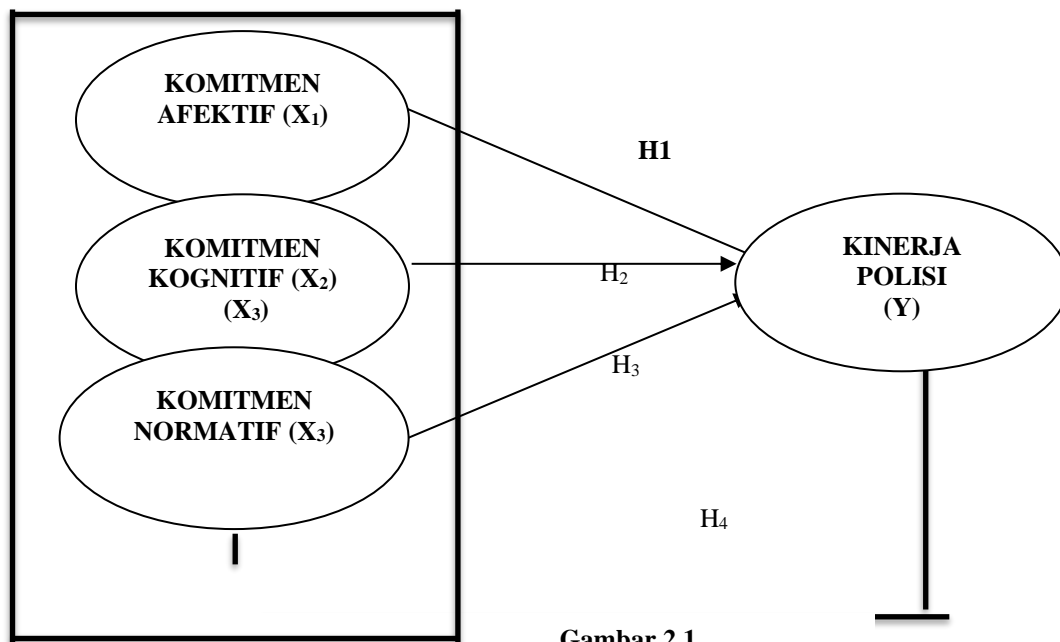
Melalui kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi maka akan berakibat pada tercapainya tujuan yang direncanakan pegawai sebelumnya. Apabila tujuan tersebut berhasil dicapai dalam jangka waktu telah direncanakan maka dapat dikatakan bahwa kinerja juga telah tercapai.

Sehubungan dengan pengukuran kinerja (prestasi) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja karyawan secara periodik. Menurut Bernadin (1993 : 383), ada enam hal yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja.

1. Kualitas kerja (*Quality*), Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas kerja (*Quantity*), Merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.
3. Ketepatan waktu (*Time liness*), Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*), Merupakan tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervisor*), Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi suatu pekerjaan tanpa memperdulikan pengawasan seorang *supervisor* untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

A. Kerangka Konseptual

Perbaikan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai, konsep pembangunan yang sekarang diterapkan mengacu pada pembenahan sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu budaya kerja yang kuat dapat memberikan gambaran kepada setiap pegawai akan suatu pemahaman tentang bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, namun budaya dapat juga menjadi penghambat dalam melaksanakan tugas. Dari uraian diatas dapat diajukan model kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

B. Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis Penelitian ini adalah :

1. Komitmen afektif, komitmen kognitif dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi pada Polres Serui.
2. Komitmen afektif, komitmen kognitif dan komitmen normatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi pada Polres Serui.
3. Komitmen normatif berpengaruh dominan terhadap kinerja polisi pada Polres Serui.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu asosiatif artinya penelitian ini menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan metode rancangan penelitiannya adalah survei. Penelitian dengan metode survei adalah merupakan pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dengan metode survei, pengumpulan data primer menggunakan pertanyaan lisan atau tertulis. Adapun teknik yang dapat dilakukan ketika kita mengumpulkan data dengan menggunakan metode ini, yaitu dengan menggunakan instrument kuisioner (Rasyid & Noch, 2011:125).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini polisi pada Polres Serui sebanyak 53 responden. Yang menjadi sampel dalam penelitian adalah sebanyak 53 responden atau 100% dari jumlah populasi dan teknik pengambilan sampel yakni Simple Random Jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Definisi Operasional Variabel

- 1) Komitmen afektif , Komitmen afektif menunjukkan kekuatan individu dalam mengenal dan terlibat dalam organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi maka karyawan tersebut akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena karyawan memang menginginkan hal itu. Indikator komitmen afektif menurut Han dkk (2012: 112, dalam Sukamto, 2013:468) yaitu:
 - a) Rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi
 - b) Memiliki makna yang mendalam secara pribadi
 - c) Terikat secara emosional dengan organisasi
- 2) Komitmen Kognitif, Dalam arti yang lebih luas *cognition* (kognisi) adalah suatu proses perolehan, penataan dan penggunaan pengetahuan. Mengenai maksud dari kognisi ini. Kognisi adalah kegiatan mental dalam memperoleh, mengolah, mengorganisasi dan menggunakan pengetahuan, sedangkan proses yang paling utama dalam kognisi meliputi mendeteksi, mengklasifikasi dan mengingat informasi, mengevaluasi gagasan, menyaring prinsip dan mengambil kesimpulan segala macam pengalaman yang didapat dalam kehidupannya. Indikator komitmen kognitif

- (Imalaturroihah, 2009) sebagai berikut: Pengetahuan, Pemahaman dan Penerapan
- 3) Komitmen Normatif, Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa seharusnya melakukan hal tersebut. Indikator komitmen normatif menurut (Soekidjan 2009, dalam Devia, 2016) yaitu:
 - a) Mendukung secara aktif: dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi
 - b) Melakukan pengorbanan pribadi: dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak di senangi
 - c) Meneladani kesetiaan: dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal - hal yang di anggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi
 - 4) Kinerja, sebagai variabel terikat (Y) merupakan prestasi kerjapegawai yang diukur berdasarkan standar/ kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan indikator 1) Kuantitas kerja, 2) Kualitas kerja, 3) Ketepatan waktu.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja polisi. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasinya memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana lebih lama tinggal di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. (Griffin, 2004:15). Karena komitmen pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan karyawan dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja untuk mencapai tujuan tertentu.

1. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, variabel komitmen afektif memiliki koefisien regresi sebesar 0,257 nilai t_{hitung} sebesar 3,623 dengan probabilitas signifikansi sebesar

0,001. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,523 > 1,677$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan jika ada permasalahan yang akan terjadi di dalam organisasi, para polisi selalu melibatkan diri di dalam permasalahan tersebut sehingga kinerja yang dicapai berjalan sesuai dengan target, dikarenakan keterlibatan para anggota polisi. Oleh karena itu, instansi kepolisian harus lebih sering melibatkan anggota kepolisian dalam kegiatan, baik kegiatan di dalam maupun di luar kantor agar para polisi merasa bahwa pihak kantor tersebut adalah kantor yang terbaik untuk tempatnya bekerja. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi akan bertahan di dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang di alami jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika individu tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka pada tahap selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evan Tree dan Sri Suryoko (2016). Hasil penelitian menunjukkan komitmen afektif (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hal tersebut dibuktikan dari hasil perhitungan uji, hasil uji membuktikan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar $4,124 > 1,68$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa komitmen afektif karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi komitmen afektif karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

2. Pengaruh Komitmen Kognitif Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, variabel komitmen kognitif memiliki koefisien regresi sebesar 0,337 nilai t_{hitung} sebesar 4,946 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa komitmen kognitif memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,948 > 1,677$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen kognitif berpengaruh signifikan terhadap kinerja Polisi pada Polsek Serui. Hal ini dikarenakan setiap anggota polisi selalu mengerjakan tugasnya sesuai dengan ketentuan atau standar yang telah ditetapkan. Setiap anggota polisi juga pasti akan bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan oleh Polres Serui, sehingga kinerja pada instansi kepolisian tersebut semakin meningkat. Komitmen kognitif yang dimiliki seorang polisi akan memberikan hasrat, kemauan, serta ikatan emosional terhadap institusinya, sehingga anggota polisi terlibat secara langsung terhadap kegiatan yang dijalankan institusinya untuk terus meningkatkan kinerja kepolisian, karena anggota polisi tersebut tidak memiliki keinginan untuk keluar dari institusi dan faktor tersebut akan sangat mendorong tercapainya tujuan institusi kepolisian. Seorang anggota polisi dengan komitmen kognitif yang tinggi akan memiliki kedekatan emosional terhadap organisasinya, hal ini menandakan bahwa anggota polisi tersebut akan memiliki sebuah motivasi untuk memberikan kontribusi yang besar kepada institusinya dibandingkan dengan anggota polisi yang memiliki komitmen kognitif yang rendah. Hal itu sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Greenberg & Baron (2000:182) bahwa *Continuance commitment* ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parinding (2015) dengan judul “Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Ketapang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, variabel komitmen normatif memiliki koefisien regresi sebesar 0,227 nilai t hitung sebesar 3,639 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,001. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa komitmen normatif memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,639 > 1,677$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian variabel X_3 memiliki

kontribusi terhadap Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi pada Polres Serui. Hal ini dikarenakan setiap anggota polisi memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Dengan adanya program kerja yang dibuat oleh Polres Serui, setiap anggota polisi selalu ingin melibatkan diri dalam pekerjaan atau tugas yang diberikan. Anggota polisi dengan komitmen normatif akan mempunyai kewajiban untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi. Polisi yang memiliki komitmen normatif tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas, kewajiban tersebut akan memotivasi polisi untuk bertingkah laku dengan baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Namun, dengan adanya komitmen normatif diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja polisi.

Anggota polisi yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi hal itu terlihat dari nilai-nilai dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tugas dari organisasi. Kondisi ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Allen, Meyer dan Smith (dalam Sopia, 2008 : 157) bahwa *normatif commitment* yaitu timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabawaning Tyas. 2014. Judul: “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa komitmen normatif berpengaruh positif terhadap kinerja pada Karyawan (Studi pada PT. BRI (Persero). Tbk Cabang Sumenep).

4. Pengaruh Komitmen Afektif, Kognitif dan Normatif Terhadap Kinerja

Berdasarkan kondisi komitmen polisi di Polres Serui, dapat disimpulkan bahwa komitmen secara simultan atau bersama-sama menunjukkan saling berkaitan satu dengan lainnya, karena ikatan emosional menjadi bagian organisasi, adanya nilai-nilai dalam diri anggota polisi untuk bertahan dalam komitmen serta kondisi anggota polisi di Polres Serui memiliki komitmen yang tinggi. Hal itu sesuai dengan teori yang dinyatakan Allen, Meyer dan Smith (dalam Sopia, 2008 : 157), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi (bentuk) yaitu *affective*, *normatif*,

dan *continuance commitment*. Berdasarkan hasil penelitian untuk pengujian simultan dapat diketahui bahwa variabel komitmen afektif, komitmen kognitif dan komitmen normatif secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi (Y) pada Polres Sesui. Hal ini dibuktikan dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,674 > 2,78$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel X1, X2 dan X3 memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif, komitmen kognitif dan komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi pada Polres Serui. Hal ini dikarenakan setiap tugas yang diberikan oleh institusinya kepada anggotanya, selalu dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Semakin tinggi komitmen afektif, kognitif dan normatif yang dimiliki anggota polisi, maka semakin tinggi pula kinerja polisi, karena semakin seseorang terlibat dan loyal dalam suatu organisasi maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurandini, 2014. Judul: Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). Hasil diperoleh untuk variabel X1 (komitmen afektif) dengan hasil sebesar 0,466. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung = 5,606 dengan tingkat signifikansi 0,000, untuk variabel X2 (komitmen normatif) dengan hasil sebesar 0,261. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung = 3,101 dengan tingkat signifikansi 0,003, variabel X3 (komitmen *continuance*) dengan hasil sebesar 0,260. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung = 3,039 dengan tingkat signifikansi 0,003. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima hal ini dapat dibuktikan dengan nilai-nilai dari setiap variabel.

5. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja polisi

Dari hasil uji variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan paling tinggi dari ketiga variabel tersebut adalah variabel komitmen kognitif (X2). Hal ini dapat dilihat dari persentase kontribusi variabel komitmen kognitif (X2) lebih tinggi dari pada komitmen afektif (X1) dan komitmen normatif (X3) yaitu memiliki kontribusi nilai parsial sebesar 0,577 (57,7%). Sedangkan kedua variabel tersebut hanya memiliki kontribusi 00,18% untuk komitmen afektif (X1) dan 0,450 (45%) untuk komitmen normatif (X3) sebesar 0,461 (46,1%). Pada dasarnya presentase keduanya antara

variabel komitmen efektif dan komitmen normatif tidak banyak selisihnya, namun tetap saja lebih dominan variabel komitmen kognitif (X2) pengaruhnya terhadap variabel kinerja polisi (Y).

6. Koefisien determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R^2) yang diperoleh sebesar 0,646. Hal ini berarti bahwa variabel Komitmen Afektif (X1), Komitmen Kognitif (X2) dan Komitmen Normatif (X3) mempunyai pengaruh sebesar 64,6% terhadap Kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

V. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen kognitif dan komitmen normatif terhadap produktivitas kerja. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan komitmen afektif, komitmen kognitif dan komitmen normatif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja polisi pada Polres Serui.
2. Hasil penelitian menunjukkan komitmen afektif, komitmen kognitif, dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja polisi pada Polres Serui.
3. Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen kognitif berpengaruh dominan terhadap kinerja polisi pada Polres Serui.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin, H. John & Joice E, A. Russel, 1993. Human Resource Management. Mc. Graw – Hill, Inc.
- Evan dan Suryoko. 2016. Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, terhadap kinerja karyawan melalui variabel Organization Citizenship Behavior (OCB) Sebagai variabel intervening pada PT. Temprina Media Grafika Semarang. Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro; Semarang.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 2000. Behaviour in Organization. Prentice Hall, London.
- Griffin, Ricky W. 2004. Manajemen Personalial. Djambatan. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Hani, T. Handoko, (2000), Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesebelas, BPFE, Yogyakarta.
- Imalaturroihah. 2009. Implikasi Teori Kognitif Jean Piaget dalam Pembentukan Kepribadian Muslim Pada Anak Usia Sekolah 7-12

- Tahun.Fakultas Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Purba, (2005) Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Pertama PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Malayu S.P. Hasibuan, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan ke-8, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Marihot T. E. Hariandja, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua, PT. Grasindo, Jakarta.
- B Muhdi. Hi. Ibrahim, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Penerbit Madenatera, Medan- Sumatera Utara.
- Nimran Umar, 2004. Perilaku Organisasi, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya.
- Nurbiyati dan Wibisono. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu dan Normatif Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Kajian Bisnis, Vol 22, No. 1, 2014, 21-37 : Yogyakarta.
- Nurandini, Arina, 2014. Judul: Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)
- Parinding, Goga Roberto. 2015. Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. Jurnal Ilmu Manajemen Magistra Vol. 1 No. 2 Agustus 2015 E-ISSN : 2442-4315 : Surabaya.
- Pasolong, Harbani. 2007. Administrasi Publik. Bandung. Alfabeta
- Rahman, 2008 Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi; Jakarta: Erlangga
- Rasyid dan Noch.2012.Metodologi Penelitian Untuk ManajemenDan Akuntansi. Perdana Publishing. Medan.
- Robbins, Stephen P., (2005), Perilaku Organisasi, ed. 8dan 10, Ahli Bahasa : Haryana Pujaatmaka, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, (2002), Teori dan Praktek Kepemimpinan, Rineke Cipta, Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta
- Sugiyono,2004. Metode Penelitian Kuantitatif : Penerbit PT Alfabeta, . Bandung
- Swasto, B, 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia : Edisi Kedua. Yogyakarta : STIE TKPN.
- The Liang Gie, 2002, Pengantar Manajemen, Cetakan ke-8, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Tirton P.B dan Hariwijaya, 2006, Metode Penelitian, Penerbit, Rineka Cipta, Jakarta
- Prabawaning, Elza, Tyas. 2014. Judul: “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BRI (Persero). Tbk Cabang Sumenep) Jurnal SDM.
- Umar, Husein, 2000, Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Jakarta, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2002, pasal 13, tentang tugas pokok Polri