**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DI SENTRA PELAYANAN KEPOLISIAN TERPADU (SPKT) POLSEK SE BANDUNG RAYA (Studi Di Polrestabes Bandung, Polresta Cimahi Dan Polres Bandung)**

***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE COMMITMENTS AND ITS IMPLICATIONS PERFORMANCE ON* SENTRA PELAYANAN KEPOLISIAN TERPADU (SPKT)POLSEK SE BANDUNG RAYA *(Study at* Polrestabes Bandung, Polresta Cimahi Dan Polres Bandung*)***

Oleh: Suwardi

169010044

Promotor: Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana, MS.

Co-Promotor: Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM

**ABSTRAK**

Polri dituntut melakukan reformasi internal dan melakukan perubahan secara fundamental dibidang instrumental, struktural dan kultural. Saat ini intitusi Polri sedang melaksanakan Reformasi Birokrasi Polri yang berpedoman kepada Undang Undang Nomor 17 tahun 2007, tentang rencana pembangunan jangka panjang Nasional periode tahun 2005–2025. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa dan bagaimana kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap komitmen serta implikasinya pada kinerjadi Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) Polsek Se Bandung Raya (Studi di Polrestabes Bandung, Polres Bandung Dan Polresta Cimahi). Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Hasil yang didapat secara keseluruhan pada SPKT Polsek Se Bandung Raya berada pada rentang cukup menunju baik berdasarkan hasil penilaian. Pengaruh langsung variabel Kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen adalah sebesar 5,06% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Budaya Organisasi sebesar 3,09% dan pengaruh tidak langsungnya melalui Disiplin Kerja sebesar 6,63%. Pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen adalah sebesar 11,32% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Kepemimpinan transformasional sebesar 3,09% dan pengaruh tidak langsungnya melalui Disiplin Kerja sebesar 6,39%. Pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja terhadap Komitmen adalah sebesar 34,69% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Kepemimpinan transformasional sebesar 6,63% dan pengaruh tidak langsungnya melalui Budaya Organisasi sebesar 6,39%. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen dan disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen sehingga setiap kenaikan disiplin kerja maka akan meningkatkan komitmen. Variabel komitmen dipengaruhi secara positif oleh variabel kinerja. Ini berarti jika Komitmen meningkat maka Kinerja akan meningkat setiap peningkatan dari Komitmen akan memberikan derajat kontribusi terhadap peningkatan Kinerja.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen, Kinerja dan SPKT.

**ABSTRACT**

*POLRI is demanded to carry out internal reforms and make fundamental changes in the instrumental, structural and cultural fields. At present the National Police institution is implementing the Polri Bureaucracy Reform which is guided by Law No. 17 of 2007, concerning the National long-term development plan for the period 2005-2025. The purpose of this research is to find out what and how transformational leadership and organizational culture and work discipline are towards the commitment of personnel and their implications for personnel performance at the* Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) Polsek Se Bandung Raya (Studi at Polrestabes Bandung, Polres Bandung Dan Polresta Cimahi)*. The type of research used is descriptive and verification. The results obtained as a whole at the SPKT Polsek Se Bandung Raya are in the quite favorable range based on the results of the assessment. The direct effect of transformational leadership variables on Commitment is 5.06% while the indirect effect through Organizational Culture is 3.09% and the indirect effect through Work Discipline is 6.63%. The direct influence of Organizational Culture variables on Commitment is 11.32% while the indirect effect through transformational leadership is 3.09% and the indirect effect through Work Discipline is 6.39%. The direct effect of the Work Discipline variable on Commitment is 34.69% while the indirect effect through transformational leadership is 6.63% and the indirect effect through Organizational Culture is 6.39%. The results of the study stated that transformational leadership influences commitment and work discipline influences commitment so that any increase in work discipline will increase commitment. The commitment variable is positively influenced by the performance variable. This means that if the Commitment increases the Personnel Performance will increase every increase of the Commitment will provide a degree of contribution to the improvement in Performance.*

***Keywords:*** *Transformational Leadership, Organizational Culture, Work Discipline on Commitment, Performance and SPKT.*

**BAB I. PENDAHULUAN**

Faktor utama dan penentu keberhasilan suatu organisasi adalah Sumber daya manusia. Organisasi selalu dituntut meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan yang akan terjadi. Reformasi yang terjadi pada tahun 1998 dimana kedudukan Polri pada saat itu masih menjadi satu dengan ABRI sesuai dengan tap MPR Nomor VI/MPR/2000 tentang peran TNI dan Polri, dimana Polri secara resmi kembali berdiri sendiri dan merupakan entitas yang terpisahkan dari militer. Dengan demikian Polri dituntut melakukan reformasi internal dan melakukan perubahan secara fundamental dibidang instrumental, struktural dan kultural. Perubahan tersebut dilakukan bertahap yang diawali dari aspek instrumental dan secara berkelanjutan perubahan dilakukan juga pada aspek-aspek yang lainnya, untuk mendorong perubahan Polri berpedoman pada Undang-Undang yang baru Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam undang undang tersebut mengamanatkan dan mendorong Polri untuk melakukan Reformasi Birokrasi.

Berbagai kebijakan dibuat dan dilaksanakan dalam mengakomodasi nilai demokrasi yang menjunjung tinggi hak asasi manusia (HAM), supremasi hukum, kebebasan dan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean government*)*.* Pada aspek struktural pengembangan institusi Polri berdasarkan kepada Kepres Nomor 7 Tahun 2002, dimana reformasi kultural lebih ditujukan pada spek pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang ditujukan pada sistem dan proses pembinaan anggota terutama dibidang pendidikan dan pelatihannya. Langkah-langkah yang akan dilakukan adalah merubah kurikulum pendidikan dengan menghapuskan mata pelajaran dan atau pelatihan militer yang pernah dijalankan sebagai konsekuensi ke-ABRI-an Polri pada masa sebelumnya. Kemudian Polri melaksanakan suatu upaya peningkatan pembangunan dan pembaharuan sarana serta prasarana pada pengembangan sistem penyelenggaraaan pendidikan, pembenahan tenaga kependidikan dan lain sebagainya.

Saat ini intitusi Polri sedang melaksanakan Reformasi Birokrasi Polri yang berpedoman kepada Undang Undang Nomor 17 tahun 2007, tentang rencana pembangunan jangka panjang Nasional periode tahun 2005–2025. Kemudian ditindak lanjuti oleh Kepala Kepolisian Republik Indonesia dengan mengeluarkan keputusan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor Pol/Kep/37/IX/2008 pada tanggal 27 Oktober 2008 tentang program kerja akselerasi atau percepatan transformasi Polri menuju Polri yang mandiri, profesional serta dipercaya oleh masyarakat. Polri dalam hal ini Kepala Kepolisian Republik Indonesia memutuskan untuk mengkonversi dan mengintegrasikan program Transformasi Polri kedalam program reformasi Birokrasi Nasional (Pujianto, 2010).

Dampak pemisahan Polri dan ABRI serta adanya tuntutan reformasi yang semakin kuat dari masyarakat, maka Polri atas amanat dari undang undang dasar melakukan perubahan dalam tugas pokoknya tersebut, Polri yang dituntut untuk semakin bekerja keras dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pemelihara keamanan, ketertiban masyarakat serta penegak hukum untuk memberi perlindungan, pengayom dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tersebut, Polri dituntut untuk profesional dan memegang kode etik profesionalisme, sehingga akan memberikan tampilan dan kesan yang baik kepada masyarakat.

Perubahan yang terjadi pada aspek instrumental, struktural dan kultural yang dilaksanakan Polri selama ini telah sesuai dengan arah reformasi yang mengutamakan tugas pokok Polri dalam meningkatkan kinerja secara umumnya. Dalam tugas pokok Polri tersebut mencakup banyak fungsi, dimana salah satu fungsi adalah fungsi SPKT, pada tingkat POLDA sampai jajaran Polsek. SPKT merupakan ujung tombak dari salah satu fungsi di kepolisian, yang merupakan bentuk kinerja secara langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sesuai dengan Perkap Nomor 23 Tahun 2010 bagian Keenam Unsur Pelaksana Tugas Pokok Paragraf 1 SPKT Pasal 106, yang berbunyi:

1. SPKT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 huruf a merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolsek.
2. SPKT bertugas memberikan pelayanan kepolisian secara terpadu terhadap laporan/pengaduan masyarakat, memberikan bantuan dan pertolongan, serta memberikan pelayanan informasi.
3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), SPKT menyelenggarakan fungsi: a) Pelayanan kepolisian kepada masyarakat secara terpadu, antara lain dalam bentuk Laporan Polisi (LP), Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTLP), Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP), Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK), Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP), dan Surat Izin Keramaian; b) Pengkoordinasian dan pemberian bantuan serta pertolongan, antara lain Tindakan Pertama di Tempat Kejadian Perkara (TPTKP), Turjawali, dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah; c) Pelayanan masyarakat melalui surat dan alat komunikasi, antara lain telepon, pesan singkat, faksimile, jejaring sosial (internet); d) Pelayanan informasi yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan e) Penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan dan penyampaian laporan harian kepada Kapolsek.

Pengembangan kinerja organisasi yang berdaya saing dan professional seiring dengan perubahan *trend global* telah menjadi agenda penting bagi Polri. Akan tetapi, upaya ke arah perbaikan sepertinya masih mengalami banyak permasalahan serta hambatan-hambatan yang didapat terutama menyangkut keberadaan sistem dari lembaga organisasi itu sendiri, yang belum sepenuhnya mampu mengembangkan sistem yang adaptif terhadap dinamika perkembangan masyarakat. Birokrasi belum mampu menerima suatu usulan nilai-nilai baru yang relevan untuk memperbaiki kinerja . Saat ini banyak kasus yang menyoroti kinerja Kepolisian di Indonesia dan mendapat kritikan tajam dari masyarakat berkaitan dengan kinerjanya.

Berdasarkan masalah yang terdapat pada latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dapat disusun sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja anggota SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.
2. Bagaimana Komitmen SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.
3. Bagaimana Kinerja SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.
4. Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.
5. Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Serta Implikasinya Pada Kinerja SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.
6. Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.
7. Seberapa Besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.
8. Seberapa Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.
9. Seberapa Besar Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.

**BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **KAJIAN PUSTAKA**
     1. **Kepemimpinan Transformasional**

Berdasarkan Yukl (2013, p.312), konsep awal tentang kepemimpinan transformasional menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai proses para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kemudian Bass mengusulkan sebuah teori kepemimpinan transformasional yang dibangun atas gagasan–gagasan yang lebih awal dari Burns. Menurut Bass dalam buku Yukl (2013:313) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil – hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan–kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi. Menurut Bass dalam Robbins dan Judge (2017:387) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma.

Sedangkan menurut New Strom dan Bass (dalam Sadeghi dan Pihie, 2012) pemimpin transformasional memiliki beberapa komponen perilaku tertentu, diantaranya adalah integritas dan keadilan, menetapkan tujuan yang jelas, memiliki harapan yang tinggi, memberikan dukungan dan pengakuan, membangkitkan emosi pengikut, dan membuat orang untuk melihat suatu hal melampui kepentingan dirinya sendiri untuk meraih suatu hal yang mustahil. Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

* + 1. **Budaya Organisasi**

Dimensi mempunyai pengertian yaitu suatu batas yang mengisolir keberadaan suatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan.

Dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016:131):

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi, indikatornya sebagai berikut:

1. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
2. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
3. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.
4. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias, indikatornya sebagai berikut:

* 1. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
  2. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

1. Norma-norma Prilaku Terbentuk

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal, indikatornya sebagai berikut:

* 1. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
  2. Anggota kelompok saling membantu.
  3. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

1. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

* + 1. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
    2. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
    3. Setiap anggota selalu berusahan untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

1. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama, indikatornya sebagai berikut:

1. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
2. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.
3. Mengembangkan Ikatan Pribadi Dengan Organisasi.

Indikatornya sebagai berikut:

* 1. Visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap anggota dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
  2. Segala sesuatu yang baik di organisasi dijadikan sebagai tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga.
  3. Keluhan atau komplain dan pihak luar ataupun dan internal organisasi maka organisasi memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan secara menyeluruh.
  4. Menjalin komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

1. Stabilisasi Organisasi Sebagai Sistem Sosial.

Indikatornya sebagai berikut:

* 1. Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi,
  2. Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan
  3. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

1. Perhatian Organisasi Terhadap Anggota

Indikatornya sebagai berikut:

* 1. Kenyamanan Kerja
  2. Fasilitas Kerja Dan Terhadap Keperluan Pribadi.

Pandangan Robbins, S. dan Coulter, M. (2012) karakteristik utama yang, diantaranya:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko

Dilihat dari sejauh mana anggota didorong untuk bersikap inovatif dan kreatif dan berani mengambil resiko.

1. Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil yang di dapat ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

1. Orientasi orang

Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan berbagai efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.

1. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi terfokus pada tim ketimbang pada individu-individu yang ada di dalam organisasi tersebut.

* + 1. **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2013:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

* + - 1. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya anggota yang memiliki disiplin kerj a rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

* + - 1. Ketaatan pada peraturan kerja.

Anggota yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja danakanselalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

* + - 1. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnyatanggung jawab anggota terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

* + - 1. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Anggota memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

* + - 1. Bekerja etis

Beberapa anggota mungkin melakukan tindakan yangtidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Halini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja anggota.

Menurut Robinns (2012), terdapat tiga dimensi disiplin kerja, yaitu:

* 1. Disiplin waktu.

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi hal sebagai berikut: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

* 1. Disiplin peraturan.

Peraturan atau tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari anggota terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan anggota dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

* 1. Disiplin tanggung jawab.

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Sementara Sutrisno (2012), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu: 1) **Taat terhadap aturan waktu**, hal ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan; 2) **Taat terhadap peraturan perusahaan**, yaitu peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan; 3) **Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan** hal Ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain; dan 4) **Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan**, yaitu aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para anggota.

* + 1. **Komitmen**

Mayer dan Allen (2011:206) menyatakan komponen dari komitmen terhadap organisasi di bagi ke dalam 3 (tiga) komitmen, yaitu:

1. Komitmen afektif

Didefinisikan sebagai hal yang mengaitkan anggota ke suatu organisasi, hal yang mengidentifikasikan anggota kepada organisasi, dan keterlibatan anggota terhadap kegiatan organisasi. Komitmen afektif mengacu pada perasaan ikut memiliki dan keterkaitan kepada organisasi. Komitmen Afektif, yang meliputi: Rasa percaya terhadap organisasi, Kesetiaan terhadap organisasi, Kebanggaan bekerja pada POLRI, dan Keinginan berkarir di organisasi.

Indikator Komitmen afektif adalah karakteristk pribadi, struktur organisasi, pengalaman kerja, misalnya gaji, supervisi, kejelasan peran, dan keragaman tugas.

1. Komitmen normatif

Sejuh mana anggota merasa bahwa mereka harus tetap tinggal. Wiener (Samad, 2010:113) menggambarkan komitmen normatif ini sebagi harapan dari budaya yang berlaku umum bahwa agar tidak di cap sebagai orang yang tidak bisa dipercaya atau tidak normal, seseorang tidak seharusnya terlalu sering berganti pekerjaan. Komitmen Normative, yang meliputi: Menjamin Kepastian Berdasarkan Hukum, Meniadakan Segala Bentuk Gangguan Keamanan, Menjaga Keselamatan Jiwa Raga Harta Benda & Hak Asasi Manusia, dan Memelihara Perasaan Tenteram & Damai. Indikator komitmen normative yaitu pemberian imbalan di saat seseorang mulai bekerja di suatu organisasi, misalnya dengan memberikan pelatihan, penggantian biaya pendidikan, pemberian kelonggaran untuk hal-hal khusus seperti keterlambatan jadwal karena adanya urusan keluarga, dll. Komitmen normatif akan tetap ada sepanjang anggota merasa berhutang kepada organisasi. Isi dari Tribrata dan Catur Prasetya adalah:

**Tribrata** kami polisi Indonesia : 1) berbakti kepada nusa dan bangsa dengan penuh ketaqwaan terhadap tuhan yang maha esa; 2) menjunjung tinggi kebenaran keadilan dan kemanusiaan dalam menegakkan hukum negara kesatuan republik indonesia yang berdasarkan pancasila dan undang undang dasar 1945; dan 3) senantiasa melindungi mengayomi dan melayani masyarakat dengan keikhlasan untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban.

**Catur prasetya** sebagai insan bhayangkara kehormatan saya adalah berkorban demi masyarakat bangsa dan negara untuk: 1) Meniadakan segala bentuk gangguan keamanan; 2) Menjaga keselamatan jiwa raga harta benda dan hak asasi manusia; 3) Menjamin kepastian berdasarkan hokum; dan 4) Memelihara perasaan tenteram dan damai.

1. Komitmen *Continuence*

Mencerminkan bagaimana persepsi anggota. Komitmen Continuance yang meliputi Keterikatan kepada pekerjaan, Mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, Mempertahankan keutuhan organisasi dan Kepercayaan dan penerimaan yang kuat. Indikatornya ialah mengenai pengorbanan yang terjadi jika meninggalkan organisasi, baik berupa pengorbanan finansial maunpun non finansial, dan juga persepsi mengenai tindakan ketiadaan alternatif pekerjaan lain.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap anggota memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen keorganisasian yang dimilikinya. Anggota yang memiliki komitmen keorganisasian dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan anggota yang memiliki komitmen keorganisasian dengan dasar *continuance.* Anggota yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya anggota yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian *financial* dan kerugian lain, sehingga anggota tersebut hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki anggota. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada anggota untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi.

* + 1. **Kinerja**

Mitchelle dan Larsson (2016), dan Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2016) menyatakan tentang dimensi-dimensi yang kinerja antara lain sebagai berikut:

* + 1. Kemampuan (*Ability*)

Kondisi kemampuan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*Knowledge and skill*). Indikator dari dimensi kemampuan yaitu kecakapan kerja, kesungguhan dalam bekerja, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan menyelesaikan tugas mendadak, dan kemampuan bekerja sama.

* + 1. Efektifitas dan Efisiensi (Effectivity and efficiency)

Seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh anggota, yang mana target tersebut telah ditentukan terlebih dahulu. Indikator dari dimensi efektifitas dan efisiensi yaitu daya guna dan hasil guna yang telah dilakukan anggota dalam melaksanakan tugasnya, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, penguasaan bidang tugas yang dimiliki anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya, hasil kerja yang ditunjukkan oleh anggota, menggunakan barang atau material sesuai kebutuhan, menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

* + 1. Otoritas (*Otority*)

Wewenang dan tanggung jawab para anggota yang mendukung organisasi tersebut. Masing-masing anggota organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Indikator dari dimensi otoritas yaitu anggota bertanggungjawab terhadap tugasnya, memelihara peralatan kerja, serta sarana dan prasarana organisasi, kemauan untuk bekerja keras, bekerja sesuai target, anggota bekerja dengan sungguh-sungguh, menguasai bidang tugasnya, mendahulukan kepentingan tugas dan tidak menyalahgunakan wewenang.

* + 1. Tanggungjawab

Ketaatan atau kepatuhan anggota dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan sangsi yang perlu dijatuhkan kepada anggota yang melanggar perjanjian kerja tersebut. Indikator dari dimensi disiplin yaitu ketaatan dalam mematuhi peraturan, ketepatan waktu, menerima resiko terhadap tindakan yang dilakukan, memperhatikan waktu dalam bekerja dan istirahat, tegas dalam bertindak dan sangsi yang diberikan sesuai dengan kesalahan.

* + 1. Inisiatif (*Inisiative*)

Kondisi anggota yang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk gagasan atau ide-ide untuk merencanakan sesuatu yang terkait dengan tujuan organisasi. Organisasi yang baik akan memelihara kondisi iklim kreatifitas anggota dalam menyelesaikan tugas dalam rangka pencapai tujuan organisasi. Indikator dari dimensi inisiatif yaitu pertimbangan dan penerimaan usul anggota lain, selalu mencari tata cara kerja baru dalam menyelesaikan pekerjaan, pengambilan keputusan yang tepat, pemberian saran yang baik serta segera menyelesaikan masalah dan berinisiatif meningkatkan kemampuan.

Teori ini dikemukakan oleh Robbins (2010), bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (motivation), dan kesempatan (*opportunity*). Formulasi dari fungsi kinerja tersebut adalah: P = f (A x M x O), dimana:

* A (*Ability*), adalah kemampuan untuk menetapkan dan melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.
* M (*Motivation*), adalah keinginan dan keunggulan seorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

O (*Opportunity*), adalah kesempatan yang dimiliki oleh pegawai dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu dan peluang untuk mencapai hasil tertentu.

* 1. **Posisi Penelitian / *State Of The Art***

Dari seluruh penelitian terdahulu, keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti, perbedaannya yaitu terutama dalam kelengkapan dan kedalaman variabel penelitian. Didalam penelitian ini menggunakan 5 (lima) variabel penelitian, yaitu: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komitmen dan Kinerja. Lokus penelitian pada Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) Polsek Se Bandung Raya (Polrestabes Bandung, Polresta Cimahi dan Polres Bandung). Dengan demikian, menurut sepengetahuan peneliti, topik ini belum pernah diteliti oleh peneliti lain sebelumnya, baik secara kelengkapan variabel maupun model penelitian yang dibangun.

Peneliti meyakini bahwa penelitian ini memiliki tingkat original, karena *state of the art* penelitian ini berbeda dengan peneliti-penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya. Disamping itu yang menjadi *novelty* dalam penelitian ini, yaitu merupakan pengembangan dari peneliti sebelumnya.

* 1. **HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja anggota SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.
2. Komitmen SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.
3. Kinerja SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.
4. Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.
5. Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Serta Implikasinya Pada Kinerja SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.
6. Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Komitmen SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.
7. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.
8. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.
9. Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja SPKT Di Polsek Se Bandung Raya.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yaitu merupakan rangkaian cara atau kegitan pelaksanaan penelitian yang didasari oleh asumsi-asumsi dasar, pandangan-pandangan filosofis dan ideologis. Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2015, hlm 2) : “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yaitu yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk memperoleh gambaran secara jelas deskripsi tentang ciri-ciri dan sifat dari variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen serta kinerja anggota SPKT.

Sifat penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis serta menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap komitmen serta implikasinya pada kinerja anggota SPKT.

Populasi dalam penelitian ini adalah presonel SPKT Polsek Se Bandung Raya yang berjumlah 66 Polsek dengan keanggotaan SPKT setiap polseknya adalah sebanyak 9 anggota, sehingga populasinya adalah 66 polsek dikalikan 9 anggota yaitu sebanyak 594 anggota SPKT Polsek se Kota Bandung Raya. Seluruh anggota dipilih sebagai unit analisis dalam penelitian ini karena seluruh anggota, masing-masing memiliki peranan yang penting dalam kegiatan operasional Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT).

Teknik sampling atau teknik pengambilan sampel adalah suatu cara mengambil sampel yang *representatif*  dari populasi. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili dan dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya (Sugiyono, 2013:116). Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak **239.03** sampel dibulatkan menjadi **239** sampel penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan Proporsional calaster random sampling Teknik *sampling* dimana seorang peneliti membagi populasi menjadi beberapa kelompok yang terpisah yang disebut sebagai [*cluster*](https://www.99.co/id/panduan/info-cluster). Dari beberapa *cluster* ini diambil beberapa sampel yang dipilih secara *random* atau acak. Analisis penelitian dari teknik *cluster random sampling* ini diambil dari data sampel *cluster-cluster* tersebut. Kriteria (Diambil dari setiap polsek yang berbeda-beda, Clusternya yaitu polsek dan Random sampling yaitu responden kita ambil dengan cara acak).

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.**

* 1. **Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh dari data sekunder dan primer untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Hasil penelitian bersifat deskriptif dan verifikatif yang disajikan dalam laporan penelitian, sebagai berikut :

# **4.1.1 Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

|  | **Mean** | **Std. Deviation** | **Rentang** | | **Kriteria** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kepemimpinan Transformasional (X1) | 3,22 | 0,93 | 2,61 | 3,40 | Cukup Menuju Baik |
| Budaya Organisasi (X2) | 3,39 | 0,59 | 2,61 | 3,40 | Cukup Menuju Baik |
| Disiplin Kerja (X3) | 3,29 | 0,62 | 2,61 | 3,40 | Cukup Menuju Baik |
| Komitmen (Y) | 3,12 | 0,52 | 2,61 | 3,40 | Cukup Menuju Baik |
| Kinerja (Z) | 3,42 | 0,47 | 2,61 | 3,40 | Cukup Menuju Baik |

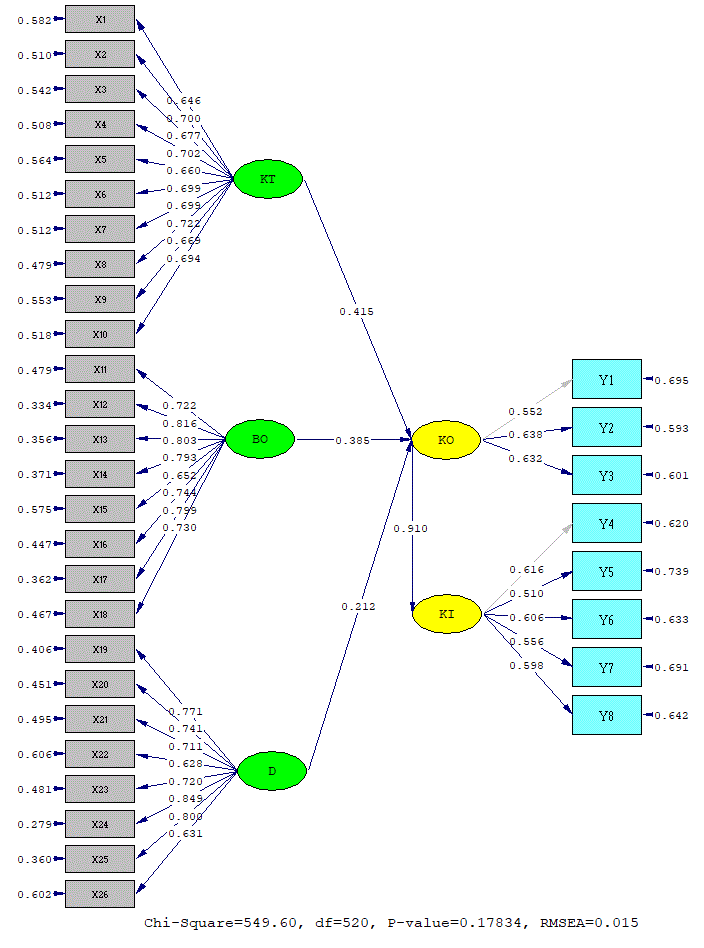
Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh bahwa kelima variabel mempunyai rentang yang termasuk kategori cukup menuju Baik.

# **4.3.2 Analisis Verifikatif**

Setelah dilakukan analisis terhadap instrumen penelitian, dan analisis deskriptif berdasarkan data yang sudah dikumpulkan dari keusioner, selanjutnya dibuat tabulasi data mentah dalam bentuk matrik data. Data mentah yang diperoleh memiliki skala pengukuran ordinal. Langkah selanjutnya adalah Menggunakan data penelitian dalam bentuk skala interval, selanjutnya dilakukan analisis data dengan Structural Equation Modelling (SEM) serta dilakukan pengujian hipotesis statistiknya.

Hasil estimasi Structural Equation Modelling (SEM) menggunakan LISREL berdasarkan masing-masing dimensi dari variabel penelitian perlu dijelaskan lebih lanjut. Penjelasan ini diperlukan karena masing-masing variabel diukur secara tidak langsung, tetapi dibentuk oleh sejumlah dimensi yang perlu ditelaah peranannya untuk membentuk variabel-variabel tersebut. Untuk lebih jelasnya, akan dibahas dalam masing-masing hipotesis.

Sebagai hasil dari penggunaan Structural Equation Modelling dengan menggunakan LISREL 8.8 diperoleh model seperti dalam Gambar berikut ini

****

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik pengaruh langsung (*Direct Effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect)* dapat di lihat pada tabel berikut ini :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Pengaruh Langsung** | **Pengaruh Tidak Langsung**  **(melalui)** | | | **Total Pengaruh** |
| **Kepemimpinan transformasional** | **Budaya Organisasi** | **Disiplin Kerja** |
| **Kepemimpinan transformasional** | 5,06% | - | 3,09% | 6,63% | 14,78% |
| **Budaya Organisasi** | 11,32% | 3,09% | - | 3,59% | 20,81% |
| **Disiplin Kerja** | 34,69% | 6,63% | 6,39% | - | 47,71% |
| **Total** | 51,07% | 9,72% | 9,48% | 13,02% | 76,4% |

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh Kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen terdiri atas pengaruh langsung dan tidak langsung.

Pengaruh langsung variabel Kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen adalah sebesar 5,06% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Budaya Organisasi sebesar 3,09% dan pengaruh tidak langsungnya melalui Disiplin Kerja sebesar 6,63%.

Pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen adalah sebesar 11,32% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Kepemimpinan transformasional sebesar 3,09% dan pengaruh tidak langsungnya melalui Disiplin Kerja sebesar 6,39%.

Pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja terhadap Komitmen adalah sebesar 34,69% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Kepemimpinan transformasional sebesar 6,63% dan pengaruh tidak langsungnya melalui Budaya Organisasi sebesar 6,39%.

Berdasarkan hasil perhitungan total pengaruh secara parsial, Variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh paling besar dengan total pengaruh terhadap Komitmen sebesar 47,71% Sehingga dapat ditarik kesimpulan Disiplin kerja merupakan factor paling memberikan pengaruh dominan terhadap Komitmen anggota SPKT di Polsek Se Bandung Raya.

Meski demikian pengaruh variabel lain yang berpengaruh terhadap Komitmen diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini juga cukup besar yaitu sebesar 23,6%, (di peroleh dari 1 – R2 atau 100 % - 76,4%).

**BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan.**

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan menghasilkan kesimpulan penelitian baik dari hasil Analisa deskriptif maupun dari Analisa verifikatif sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan variabel kepemimpinan transformasional pada SPKT Polsek Se Bandung Raya berada pada rentang cukup menunju baik berdasarkan hasil keseluruhan penilaian. Indikator yang paling lemah yaitu indikator pimpinan memberikan inspirasi kepada anggota SPKT dinilai cukup baik. Pada indikator Pimpinan selalu melakukan terobosan dan melakukan persiapan yang matang dalam melakukan pekerjaannya dinilai cukup baik. Menurut para ahli perubahan selalu ditentukan oleh level atas, ada kondisi naik dan turunnya grafik dalam bekerja, agar organisasi maju dibutuhkan bentuk gaya kepemimpinan yang sesuai, kepemimpinan transformasional dirasa rasa sudah sesuai dengan kondisi saat organisasi ini, dimana pemimpin berusaha untuk mempengaruhi anggotanya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan secara bersama sehingga yang nantinya akan memberikan dampak yang baik terhadap anggotanya diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan penghargaan, memberikan motivasi, dan dengan memberikan motivasi.
2. Penilaian untuk Budaya Organisasi berada pada rentang cukup menunju baik. Indikator terlemah dalam variabel ini adalah anggota SPKT berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya agar mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya masuk pada dinilai tidak baik. Dilapangan pelaksanaan tugas di Unit SPKT lebih bersifat pelayanan yang monoton, dan tidak membutuhkan kemampuan yang khusus, disamping itu kesempatan untuk mengembangkan diri sangat kurang karena waktu dalam pelaksanaan tugas yang sangat padat. Berikutnya adalah setiap anggota SPKT saling menghormati dan dan membantu dalam melaksanakan tugasnya dinilai tidak baik. Menurut para ahli bahwa budaya memang sudah tertata dari atas dan sudah menetap kepada semua anggota Polri, kultur organisasi yang mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut dalam lingkungan, ada baiknya dilakukan perubahan apabila terdapat konflik berkepanjangan diantara anggota yang berbeda mulai merusak kinerja dari budaya tersebut.
3. Penilaian secara keseluruhan pada variabel disiplin kerja pada SPKT Polsek Se Bandung Raya berada pada rentang cukup menunju baik. Indikator terlemah dalam variabel ini adalah Pimpinan mengawasi prestasi kerja anggota SPKT dinilai cukup baik. Hal yang mengakibatkan indikator ini dinilai cukup baik adalah pengawasan dalam pelaksanaan tugas secara langsung dilakukan oleh KA SPKT terhadap anggota SPKT; Pengawasan unit SPKT dalam pelaksanaan diawasi oleh pawas (perwira pengawas) hanya pada saat bertugas; Prestasi kerja di unit SPKT dilihat dan selalu diawasi pada tingkat kehadiran pada saat pelaksanaan tugas; serta para Kapolsek tidak secara langsung dalam melaksanakan pengawasan karena padatnya tugas-tugas yang sedang dijalani. Indikator yang lemah selanjutnya adalah Pimpinan harus mampu bersikap tegas terhadap anggota SPKT dinilai cukup baik. Menurut para ahli Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi anggotanya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal dalam kinerja organisasi.
4. Penilaian secara keseluruhan pada variabel Komitmen SPKT Polsek Se Bandung Raya berada pada rentang cukup menunju baik. Indikator terlemah dalam variabel ini adalah kejelasan peran di fungsi dinilai cukup baik. Dalam pelaksanaan tugas semua anggota unit SPKT di haruskan mampu melaksakanan semua peran dalam memberikan bentuk pelayanan dan tidak di wajibkan anggota mengerjakan dan mampu berperan hanya satu tugas saja. Indikator terlemah berikutnya adalah Adanya jaminan hukum yang baik dari anggota SPKT kepada masyarakat yang dilayani dinilai cukup baik, hal tersebut dikarenakan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat selalu menggunakan SOP yang telah ada, setiap anggota unit SPKT akan mendapatkan hukuman jika terjadi pelanggaran dalam melaksanakan tugasnya. Menurut para ahli komitmen dapat terwujud apabila anggota dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif, keberhasilan pengelolaan organisasi ditentukan juga oleh keberhasilan dalam mengelola SDM.
5. Penilaian secara keseluruhan variabel kinerja SPKT Polsek Se Bandung Raya berada pada rentang cukup menunju baik. Indikator terlemah dalam variabel ini adalah Indikator Anggota SPKT menggunakan barang atau material sesuai kebutuhan dinilai cukup baik. Indikator ini dilapangan pelaksanaan tugas anggota unit SPKT selalu dilengkapi sarana dan prasana namun dalam penggunaannya banyak yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya. Hal tersbut disebabkan karena ada anggota yang kurang mengerti cara dan penggunaannya. Terkadang digunakan untuk kepentingan di luar tugas dan kegunaannya. Indikator terlemah berikutnya adalah Pimpinan mempertimbangkan dan penerimaan saran dari anggota SPKT dan mengambil keputusan dengan tepat dinilai cukup baik. Menurut para ahli kinerja dalam organisasi kepolisian dilihat sudah sangat baik adapun kinerja merupakan sebuah sistem untuk melaksanakan rencana yang sudah dibuat, mengendalikan dan mengevaluasi kinerja anggota yang akan berdampak signifikan bagi kinerja anggota maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.
6. Pengaruh langsung variabel Kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen adalah sebesar 5,06% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Budaya Organisasi sebesar 3,09% dan pengaruh tidak langsungnya melalui Disiplin Kerja sebesar 6,63%. Pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen adalah sebesar 11,32% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Kepemimpinan transformasional sebesar 3,09% dan pengaruh tidak langsungnya melalui Disiplin Kerja sebesar 6,39%. Pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja terhadap Komitmen adalah sebesar 34,69% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Kepemimpinan transformasional sebesar 6,63% dan pengaruh tidak langsungnya melalui Budaya Organisasi sebesar 6,39%. Menurut para ahli Keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah ditentukan oleh pemimpin. Pimpinan yang mampu menempatkan dirinya dengan baik diantara para anggotanya yang mampu membaur, memotivasi, dan mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi personelnya, dengan begitu pemisah antara anggota dan pemimpin tidak begitu terlihat, sehingga terjadi proses interaksi dan komunikasi yang baik antar keduanya.
7. Variable Komitmen dipengaruhi secara positif oleh ketiga variabel yaitu Komitmen dipengaruhi Kepemimpinan transformasional, Komitmen dipengaruhi Budaya Organisasi dan Komitmen dipengaruhi Disiplin Kerja serta berimplikasi pada kinerja. Menurut para ahli Fakta dilapangan kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen memang benar terjadi. Keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah ditentukan oleh pemimpin. Dimana pemimpin harus memiliki visi dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan dan mampu mentrasformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi.
8. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen sehingga setiap kenaikan Kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan komitmen SPKT. Menurut para ahli Pimpinan yang mampu menempatkan dirinya dengan baik diantara para anggotanya yang mampu membaur, memotivasi, dan mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi personelnya, dengan begitu pemisah antara anggota dan pemimpin tidak begitu terlihat, sehingga terjadi proses interaksi dan komunikasi yang baik antar keduanya yang mampu menciptakan rasa menghargai, menghormati, percaya, dengan begitu hubungan pekerjaan dalam hal ini perintah pimpinan dapat diimplementasikan dan dijalankan personelnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai secara maksimal.
9. Variabel komitmen dipengaruhi secara positif oleh variabel kinerja. Ini berarti jika Komitmen meningkat maka Kinerja akan meningkat setiap peningkatan dari Komitmen akan memberikan derajat kontribusi terhadap peningkatan Kinerja. Hasil pengolahan data juga mengambarkan bahwa Kinerja SPKT dipengaruhi oleh Komitmen. Mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja diluar faktor Komitmen. Menurut para ahli dibuktikan dengan komitmen organisasi anggota ditunjukkan dengan nyamannya anggota berada di kantor selama jam dinas, sehingga pada jam dinas mereka tetap berada di kantor dan jarang sekali personel berada di luar tanpa alas an yang tidak jelas, anggota sangat mematuhi peraturan yang diberikan. Dengan demikian hipotesis konseptual yang diajukan telah teruji dan dapat diterima.

**5.2 Saran-Saran**

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan diperoleh saran sebagai berikut :

* + 1. **Saran Bagi Lembaga Pendidikan Dan SPKT di Polsek Se Bandung Raya**

1. Bagi lembaga pendidikan

Diharapkan dalam upaya menampilkan kinerja perguruan tinggi yang berkinerja baik serta dalam rangka menjalankan Tri Dharma perguruan tinggi, layanan akademik harus ditingkatkan karena ini merupakan faktor utama yang dapat dirasakan langsung oleh mahasiswa. Ditunjang oleh kemampuan lembaga dalam mengefektifkan serta mengefisienkan komunikasi di dalam lembaga, dengan mahasiswa, masyarakat, serta pengguna yang lainnya, sehingga terjalin kerjasama yang erat, mutualisme dan bermakna diantara elemen-elemen tersebut. Komunikasi yang efektif dan efisien dapat terjadi bila memperhatikan kemampuan dan kepribadian komunikator. Beberapa kemampuan dan kepribadian komunikator yang diharapkan misalnya bersikap percaya diri dalam memberikan informasi, menguasai masalah yang timbul, sopan, menyenangkan dan bersikap ramah dalam memberikan informasi sehingga bersinergi dalam aktifitas pendidikan.

1. Bagi SPKT di Polsek se Bandung Raya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin berpengaruh terhadap komitmen dan berimplikasi kepada kinerja SPKT di Polsek se Bandung Raya, dikarenakan berpengaruh peneliti menyarankan agar SPKT di Polsek se Bandung Raya dibuat semakin nyaman, berinteraksi antara pimpinan dan anggota dengan sangat baik lagi serta menambahkan nilai yang cukup baik menjadi baik pada beberapa faktor yang telah disebutkan pada bab sbelumnya.

Hal perlu dipertimbangkan dalam memperbaiki dan meningkatkan indikator yang lemah, sebagai berikut:

1. Pada variabel Kepemimpinan Transformasional
   * + - Akan lebih baik dibuat petunjuk dari satuan atas dan dijadikan SOP tetap agar setiap pimpinan Polsek selalu memberikan arahan maupun terobosan tugas kinerja di Unit SPKT. Serta secara rutin pimpinan memberikan arahan kepada semua anggota pada saat pelaksanaan apel, atau pada waktu rapat dalam pelaksanaan tugas.
       - Pada saat pelaksanaan tugas di Unit SPKT lebih dimaksimalkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan pimpinan Polsek harus mempunyai gagasan dan ide-ide yang baru dalam memberikan pelayanan baik internal maupun external.
       - Pimpinan harus lebih banyak memberikan kesempatan kepada setiap anggota untuk menambah keterampilan dan wawasan dalam bekerja dengan cara mendorong anggota untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan dan menambah pengetahuan dengan mengikuti sekolah diluar dinas.
     1. Pada variabel Budaya organisasi
        + Pimpinan memberikan kesempatan kepada anggota yang memiliki kemauan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi dibandingkan pendidikannya yang sekarang.
        + Memberikan dorongan dan motivasi kepada setiap anggota untuk mau berkembang.
        + Alangkah lebih baiknya meningkatkan kerjasama kepada setiap anggota, menghilangkan sikap individual dan bekerja dalam melaksanakan tugas harus sesuai dengan SOP yang sudah ada.
     2. Pada Variabel disiplin
        + Disamping menerima laporan dari para KA SPKT maupun dari pawas, agar anggota lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya akan lebih baik pimpinan polsek secara berkala membuat jadwal khusus untuk mengawasi kinerja di Unit SPKT.
        + Pimpinan dapat menerapkan pola *reward and punishment* kepada semua anggotanya, jika terjadi pelanggaran oleh anggota SPKT, pimpinan melakukan tindakan melalui tahapan-tahapan dalam memberikan hukuman dan teguran sampai sidang disiplin dijalankan.
     3. Pada Variable komitmen
        + Kedepannya dalam pelaksaan tugas lebih professional dan lebih maksimal serta pelayanan kepada masyarakat lebih baik lagi, dimana setiap anggota mempunyai peran dan tugas yang jelas, agar tidak tumpang tindih dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
        + Jika terdapat masyarakat yang merasa kurang puas dalam pelayanan yang diberikan anggota maka masyarakat dapat memberikan saran dan masukan secara langsung. Dengan melaporkan secara langsung kepada pimpinan jika terjadi kelayanan dan agar pola pelayanan di Unit SPKT diperbaiki sehingga masyarakat merasa nyaman dan terlindungi.
     4. Pada Variable kinerja
        + Dibuat aturan yang tegas agar peralatan yang ada hanya untuk kepentingan dinas dan dilarang untuk kepentingan pribadi.
        + Anggota dilatih agar mampu dan bisa menggunakan alat-alat yang ada di Unit SPKT sesuai dengan fungsi dan kegunaannya.
        + Disarankan pimpinan memberikan kesempatan kepada anggota unit SPKT untuk memberi saran dan masukan jika tujuannya adalah untuk memperbaiki tugas menjadi lebih baik.
        + Melakukan komunikasi 2 arah antara pimpinan dan bawahan, agar terciptanya kedekatan antara pimpinan dengan bawahan.
     5. **Bagi Peneliti Lain**

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen serta berimplikasi pada kinerja, diluar dari variabel yang sudah diteliti yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin, agar memperkaya bahasan setiap variabel.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Malik Gismar dan Syarif Hidayat (Editor). 2010. *Reformasi Setengah Matang*, Bandung: Penerbit Hikmah (PT. Mizan Publikasi).

Abdussalam. Ilmu Kepolisian Sebagai Ilmu Pengetahuan. 2014. Jakarta: PTIK.

Allen and Meyer. 2011. *The Measurement and Antecedents of Affective, Contintinuance and Normative Commitment to Organitazion*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Anggoro, M. Toha, dkk. 2010. Metode Penelitian. Jakarta: Universitas Terbuka.

Astrosemitro, Banurusman. 1993–1996. Program/konsep kebijakan para Kapolri. Jakarta.

Avolio, B. J. 2011. *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Awaloedin Djamin. 2011. Administrasi Kepolisian. Jakarta : YPKIK.

Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce, J. 2011. *Transformational Leadership Development*: *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*, California: Consulting Psychologists Press.

Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce, J.. 2010. Transformationa Leadership and Organizational Culture”.PAQ, Spring.

Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryo. 2012. “Manajemen Tenaga Kerja Indonesia”.Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Budi Setiyono. 2012. *Birokrasi dalam Perspektif Politik dan Administrasi*, Bandung: Penerbit Nuansa.

Burr & Girardi. 2012. *Complexity And Knowledge Managemen*. Gramedia Pustaka : Bandung

Brahim*,* N*.,* Blavet*,* D*.,* Gallali*,* T*., dan* Bernoux*, M*.2011*. Application of ence, 1984. Structural Equation Modeling for Assessing.*

Darmawan, D. 2013. Pendidikan Teknologi Informasi Dan Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Djatmika, Wik, 2016. *Di bawah Panji-Panji Tribrata*, Jakarta: PTIK Pers.

Edison. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Flippo. 2013. *Manajemen Personalia*, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA. Jakarta : Erlangga.

Greenberg dan Baron. 2013. Budaya danKomitmen Organisasi. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.

Hasan, Iqbal. 2010. Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Jakarta : Bumi Aksara.

Hair, Joseph F. Jr. et al. 2010. *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. Pearson Education Limited. Harlow. England.

\_\_\_\_\_\_\_\_. 2014. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeeling* (PLS-SEM). USA : SAGE Publications, Inc. California.

Husein Umar. 2010. Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kadarmanta A. 2017. *Membangun Kultur Kepolisian*, Jakarta: PT. Forum Media Utama.

Keban, Yeremias. 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Issu*. Jogjakarta : Grava Media.

Kreitner, Kinicki. 2010. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.

Kinicki Angelo, Kreitner Robert. 2014. *Organzational Behavior, 4th Edition.* New York : McGrawHill.Inc.

Latham, at all. 2012. *Developing and Training Human Resources in Organizations, Third Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hill.

Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill.

Mangkunegara, Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda

Manullang, M. 2012. Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta. Gajah Mada Press.

Markas Besar Polri, Indonesia. 2008. *Keputusan Kepala Kepolisian Republik Indonesia No. Pol. : Kep/37/IX/2008 tanggal 27 oktober 2008 tentang program kerja akselerasi transformasi Polri menuju POLRI yang mandiri, profesional dan di percaya masyarakat*.

Markas Besar Polri, Indonesia. 2010. *Naskah kajian tentang program reformasi Nirokrasi Nasional di lingkungan polri* (Pujianto), Jakarta : Mabes Polri.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Edisi Pertama Salemba Empat.

Mulyadi, Deddy. 2018. Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan. Bandung : Alfabeta.

Muchdarsyah Sinungan. 2011. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.

Moleong, Lexi J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moh Nazir. 2011. Metode Penelitian. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Osborne, David dan P. Plastrik. 2010. *Banishing Bureaucracy: The Five Strategies for Reinventing Government*, New York, Addison–Wesley.

Pawar, B.S., and Eastman, K.K. 2010. *The Nature and Implications of Contectual and Influences on Transformational Leadership : A Conceptual Examination*. Academy of Management Review.

Pabundu, Tika. 2014. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan.Jakarta: Bumi Aksara.

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., & Schaufeli, W. B. 2012. *Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement*. *Journal of Organizational Behavior*, 33,1120–1141.

Petrou, P., Evangelia, D., Wilman B. Schaufeli. 2015. *Job Crafting in Changing Organizations: Antecedents and Implications for Exhaustion and Performance*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470 –480.

Ngalim, Purwanto. 2013. Prinsip-Prinsip Dan Teknik Evaluasi Pengajaran. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Riduwan dan Akdon. 2017. Rumus dan Data dalam Analisis Statistika. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2012. Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.

Robins Stephen P dan Tomothy A Judge. 2010. Perilaku *Organisasi*, alih bahasa Ratna S dan Febriella S. Jakarta: Salemba Empat.

Robins Stephen P dan Tomothy A Judge. 2017. Perilaku *Organisasi*, alih bahasa Ratna S dan Febriella S. Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat.

Satjipto Rahardjo, 2017. *Membangun Polisi Sipil: Perspektif Hukum, Sosial, dan Kemasyarakatan*, Jakarta: Buku Kompas.

Sedarmayanti. 2013. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan* (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik), Cetakan Ketiga, Bandung: PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2011. Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan. Bandung: Refika

Sedarmayanti. 2014. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi* (Untuk menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan), Bandung: Refika Aditama.

Santoso, Singgih. 2012. Statistik Parametik. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.

Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership.* San Francisco : Jossey Bass.

Siagian Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Duapuluh, Jakarta: Radar Jaya Offset

Siagian Sondang P. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi*. Jakarta: Alphabeta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Siagian Sondang P. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Suharsono. 2012. Pengetahuan Dasar Organisasi. Jakarta : Penerbit Universitas Atma Jaya.

Suparmin. 2012. *Model Polisi Pendamai: Dari Perspektif Alternative Dispute Resolution* (ADR), Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.

Sutanto, Hermawan S., Tjuk Sugiarso. 2010. *Polmas: Falsafah Baru Pemolisian*, Cetakan kedua, Jakarta: Pensil-324.

Sutanto, 2015. *Polri Menuju Era Baru Pacu Kinerja Tingkatkan Citra*, Jakarta: Yayasan Pengembangan Kajian Ilmu Kepolisian.

Tabah, Anton. 2012. *Membangun Polisi yang Kuat*, Jakarta: Sumber Sewulestari.

Theo L Sambuaga, J.Kristiadi, & Koesparman Irsan. 2007. *TNI – POLRI di Masa Perubahan Politik*, Bandung: Program Magister Studi Pertahanan.

Theo L Sambuaga, J.Kristiadi, & Koesparman Irsan. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*, Cetakan keempat, Jakarta: Kencana

Yukl, Gary. 2015. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Alih Bahasa Ati Cahayani. Jakarta: Indeks.

Veithzal Rivai dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Veithzal Rivai, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Rajawali Pers, Jakarta.

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2013. Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wijaya, Chandra. 2017. Prilaku Organisasi. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)

Warassih Esmi. 2015. *Pranata Hukum, Sebuah Telaah Sosiologis*. Semarang: Suryandaru Utama.

Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik; Teori, Proses, dan Studi Kasus*, Yogyakarta: CAPS.

**Dokumen-dokumen**

Republik Indonesia. 2002. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, tentang *Kepolisian Negara Republik Indonesia.* Bandung: FM Fokusmedia.

Republik Indonesia. 2008. *Himpunan Undang-Undang Informasi Publik*, Dihimpun oleh April Gusa, SS., Jakarta: Asa Mandiri.

Republik Indonesia, 2009. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009, tentang *Pelayanan Publik*.Bandung: FM Fokusmedia.

Redaksi Sinar Grafika, 2011. *KUHAP dan KUHP*, Jakarta: Sinar Grafika.

Kepolisian Republik Indonesia, 2006. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2006, tentang *Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia*, Jakarta: Mabes Polri.

------------------------, 2006. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006, tentang *Organisasi dan Tata Kerja Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia*, Jakarta: Mabes Polri.

Kepolisian Republik Indonesia, 2012. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012, tentang *Susunan Organisasi dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Kepolisian Republik Indonesia*, Jakarta.

Kepolisian Republik Indonesia, 2003. Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.Pol.:KEP/32/VII/2003, tentang *Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.*Jakarta.

------------------------, 2006. Surat Keputusan Kapolri Nopol.: Skep/431/VII/2006 tentang, *Pedoman Pembinaan Personel Pengmban Fungsi Kepolisian Masyarakat (Polmas)*. Jakarta: Mabes Polri.

Tim Penyusun, 2005. *Manual Community Policing*, Jakarta: IOM-Lemdiklat Polri.

-------------------, 2006. Buku Panduan tentang Hak Asasi Manusia untuk Anggota Polri, Jakarta: IOM-Lemdiklat Polri.

Polda Jawa Barat, 2013. Laporan Kesatuan Bidang Pembinaan, dalam rangka Sertijab Kapolda Jabar dari Irjen. Pol. Drs. Suhardi Alius, MH., kepada Brigjen. Pol. Drs. Mochamad Iriawan, SH.,MM.,MH.

Sutanto (Kapolri), 2006. *Buku Panduan tentang Hak Asasi Manusia; untuk Anggota Polri*, Jakarta: Mabes Polri.

**Majalah/Jurnal/Media Cetak**

Akpol News, Edisi Desember 2014, “*Pendidikan Karakter Kunci Keberhasilan Insan Bhayangkara*”.

Didik Tatok Prijandono, 2009. *Polri Luncurkan INAFIS; Identitas Tunggal Lewat Jemari (Presiden Penerima Kartu Pertama)*, Jagratara, Edisi XLV Februari 2009, hal. 30-35.

Didik Tatok Prijandono, 2009. *Mencapai Target Trust Building dengan ‘Quick Win’*, Jagratara, Edisi XLVI April 2009, hal. 11-13.

Fatwa Haram, 2005. *Rekening Siluman Jenderal Polisi*, Gatra, Vol XI No 38 Agustus 2005, hal. 24-28.

Harian Pikiran Rakyat, Sabtu (Manis) 23 November 2013, Briptu Hany Amalia “*Kampanyekan Kamtibmas“*.

Harian Kompas, Selasa 5 Mei 2015, *Asa Melanjutkan Reformasi Polri* (Farauk Muhammad).

Majalah Kepolisian dan Hukum SSW Nomor 43 Januari 2014, “*Bersahabat dengan Polisi*”.

Media Komunikasi Polisi dan Masyarakat Polres Tasikmalaya, Edisi 03 Tahun 2013 “*Meneladani Jejak Pesan, Merajut Harapan*”.

Kasim, Azhar, 2013. Bureaucratic Reform and Dynamic Governance for Combating Corruption: The Challenge for Indonesia, *International Journal of Administrative Science & Organization*, Depok, 20, (1), 19 – 20.

Prasetiyo Budi, Hakim A., Zauhar S., & Mardiyono, 2015. Understanding of Local Bureaucratic Apparatus: Initial Step of Bureaucratic Reform in Sumbawa Regency, *International Journal of Management and Administrative Sciences* (IJMAS), Malang, 2, (05), 27 – 34.

Ozmen Alper, 2013. Post-Bureaucracy and Post-Bureaucratic Culture in Public Administration, *International Journal of Management Sciences and Business Research*, Eskisehir/Turkey, 2, (3), 75 – 81.

**Daftar *Wibesite***

Foreman,E A and S, Michael. 2016. ”*The Effect of Undergraduate Extracurricular Involment and Leadership Activities on Community Values Of The Social Change Model*”. NACTA. Vol .60.NO.1. Search proquest .com/? accountid = 38628 (Diunduh tanggal 7 Juli 2019).

gpswisataindonesia.blokspot.com

Kelana, Momo, Membangun Budaya Polisi Indonesia, [www.polri](http://www.polri),go.id/- pembpol/tantangan, php.

[www.ditreskrimpoldajabar](http://www.ditreskrimpoldajabar).

<http://www.pikiran-rakyat.com/nasional/2016/06/23/reformasi-kultural-ala-tito-karnavian-didukung-komisi-iii-dpr-372754>

<http://mediaindonesia.com/read/detail/63155-citra-polri-terpuruk-16-tahun-terakhir>

https://bangpitik.wordpress.com/2016/05/02/administrasi-kepolisian/