

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PROFESIONALISME ANGGOTA KEPOLISIAN DAERAH (POLDA) DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Oleh :

Sulistiyono

Magister Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: sulistiyonoooo1971@gmail.com

Alimatus Sahrah

Dosen Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: alinumby@gmail.com²

Article Info

Article History :

Received 10 April - 2022

Accepted 24 April - 2022

Available Online

30 April - 2022

Abstract

This study aims to determine: 1) the influence of self-efficacy on the professionalism of the Special Region of Yogyakarta Regional Police members, 2) the influence of organizational culture on the professionalism of the Special Region of Yogyakarta Regional Police members, 3) the influence of self-efficacy and organizational culture on the professionalism of the Special Region of Yogyakarta Regional Police members. The sample are 397 people. The data collection used a self-efficacy scale, organizational culture scale, and professionalism scale. Data analysis used multiple linear regression. The results are: 1) there is a positive effect of self-efficacy on professionalism in Regional Police members with a correlation value of 0.814 ($p < 0.05$); 2) there is a positive influence of organizational culture on professionalism in Regional Police members with a correlation value of 0.742 ($p < 0.05$); 3) there is an influence of self-efficacy and organizational culture on the professionalism of members of Regional Police, the F value is 421,904 ($p < 0.05$) with an R-value of 0.826. The effective contribution of self-efficacy and organizational culture to the professionalism of the Special Region of Yogyakarta Regional Police members by 68% while the remaining 34% is the influence of other variables not examined in this study.

Keyword :

organizational culture,

professionalism

Regional Police

members, self-efficacy

1. PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan tugas pokok POLRI sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, seluruh anggota POLRI harus mampu menjalankan standar profesionalisme POLRI ada berbagai standar yang harus dipenuhi. Kode etik yang ditetapkan dan dikendalikan oleh lembaga kepolisian profesional dapat memengaruhi dan mengatur pengambilan keputusan setiap anggota polisi dengan lebih baik. Sebagai penegak hukum, polisi memiliki peran untuk berhadapan dengan para pelanggar hukum dan dituntut untuk bersikap tegas (Baharuddin et al., 2019). Profesionalisme polisi sangat diperlukan dalam menjalankan tugas sebagai

penegak hukum. Apabila polisi tidak profesional maka proses penegakan hukum akan timpang, akibatnya keamanan dan ketertiban masyarakat akan senantiasa terancam sebagai akibat tidak profesionalnya Polisi dalam menjalankan tugas (Putra, 2019).

Profesionalisme terdiri dari 3 aspek, yaitu perilaku atau *behavioural*, sikap atau *attitudinal*, dan pengetahuan atau *intellectual* (Evans, 2011). Profesionalisme merupakan kebutuhan utama bagi anggota polisi yang mengemban tanggung jawab terkait dengan kenyamanan dan ketenangan hidup, baik secara individu maupun sosial, serta perlindungan dan keselamatan diri, jiwa, dan harta

benda milik orang-orang yang dilayani dan dilindungi oleh polisi (Sarah, 2019). Anggota polisi sebagai sebuah profesi diantaranya beroperasi sebagai badan pengetahuan yang terorganisir, melibatkan pelatihan atau periode pendidikan yang lama, beroperasi sehingga berfungsi dalam pelayanan, beroperasi secara mandiri dan menjalankan kendali atas anggota, mengembangkan praktisi organisasi melalui standar profesional, memberlakukan kode etik perilaku dan etika, menetapkan standar praktik yang seragam, dan menyediakan penuh mobilitas profesional (Lumsden, 2017).

Profesionalisme juga ditentukan oleh bagaimana bidang ketenagakerjaan tertentu serta menyusun rekrutmen, pelatihan, dan pengawasannya (Esparza et al., 2020). Profesionalisme bertindak sebagai cara khas untuk mengontrol dan mengatur pekerjaan, kerangka ideologis yang menentukan kondisi dimana pengetahuan dihasilkan dan diterapkan dengan cara yang membuat perbedaan bagi pekerjaan yang lain (McCallum, 2018). Selain itu, profesionalisme dapat dianggap sebagai satu set perilaku, tujuan, dan fitur yang menunjukkan suatu profesi atau orang yang profesional (Amini et al., 2020).

Hasil pengukuran Indeks Tata Kelola Kepolisian (ITK) tahun 2015 dari itk.POLRI.go.id menunjukkan bahwa Polda Daerah Istimewa Yogyakarta berada diperingkat 12 dari 32 Polda di seluruh Indonesia. Peringkat tersebut memiliki nilai 5,855 (skala 1-10) masuk skala kategori "Sedang" dan berada sedikit di atas nilai rata-rata nasional (5,693) secara nasional. Pada sektor pelayanan publik Polda Yogyakarta berada diperingkat 20. Pada data tersebut dari 9 Satker yang dinilai, hanya Binmas, Lantas dan SDM yang mendapatkan nilai di atas (5.50). Pada survei ITK menunjukkan tingkat polres pada tahun 2017, Polres Sleman mendapatkan urutan pertama dalam Kinerja Kepemimpinan Polres tipe Rawan Konflik, tertinggi dibandingkan dengan rata-rata tipe lainnya, untuk polres-polres tipe Rawan Konflik, Sleman menduduki peringkat pertama dengan Skor 5,34 termasuk dalam kategori cukup bersama dengan Maluku Utara. Kemudian tingkat profesionalisme polres-polres tipe Rawan Konflik cukup bervariasi. Sleman berada pada peringkat pertama dengan skor 6,45 termasuk cenderung baik (profesional).

Permasalahan juga muncul didalam instansi POLDA DIY banyak mendapatkan anggotanya yang melanggar kedisiplinan, dari hasil wawancara wadir binmas bahwa tidak semua anggota yang mematuhi peraturan didalam instansi seperti memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat yang didasarkan pada ilmu pengetahuan dan mengandung perilaku otonom serta kemampuan mengontrol perilaku yang

merupakan bagian dari profesionalisme. Beberapa faktor yang memengaruhi profesionalisme seorang anggota polisi, diantaranya hukum itu sendiri, meliputi batasan-batasan hukum yang berlaku secara legal, psikologis, dan filosofis. Komponen kedua adalah penegakan hukum, yang melibatkan petugas polisi membentuk dan menegakkan undang-undang yang sesuai dengan peraturan saat ini. Unsur fasilitas, yang terdiri dari sumber daya manusia yang terdidik dan kompeten, organisasi yang efektif, peralatan yang cukup, dan dana yang cukup, merupakan faktor ketiga. Kesadaran hukum masyarakat yang meliputi pengetahuan, pemahaman, dan kepatuhan terhadap fungsi hukum merupakan komponen keempat. Komponen kelima adalah faktor budaya, yang terdiri dari nilai-nilai yang mendasari undang-undang yang relevan dalam hal apa yang dianggap baik oleh masyarakat untuk dianut dan apa yang dianggap buruk oleh masyarakat untuk dihindari (Makaampoh, 2015).

Seorang polisi harus memberikan perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan, serta perlakuan yang adil untuk masyarakat dan kesetiaan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja, dalam tindakannya harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan sesuai dengan kode etik dan mengambil keputusan yang terukur. Lebih jauh lagi, profesionalisme berhubungan langsung dengan efikasi diri, karena karakteristik ini menentukan motif dan rencana (Choi et al., 2015). Penelitian lain menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh pada profesionalisme (Kasa et al., 2020). Efikasi diri mengacu pada kepercayaan diri seorang anggota polisi mengenai kemampuan, keterampilan, dan keahlian untuk secara efektif melakukan tugas layanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang sesuai harapan dengan memuaskan (Bandura, 1977).

Profesionalisme dapat tercermin dari sikap seseorang anggota polisi dalam menjalankan profesinya sehingga memunculkan motivasi dalam diri untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat terciptanya profesionalisme (Tursanurohmad, 2019). Berdasarkan hasil kajian penelitian Baharun, (2020) bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu media yang mampu meningkatkan profesionalisme. Menurut (Bandura, 1977), terdapat tiga dimensi dari *self-efficacy*, yaitu *magnitude/level* (tingkatan), *generality* (generalisasi), dan *strength* (kekuatan). Peningkatan efikasi diri pada individu merupakan strategi yang valid untuk memperkuat kinerja setiap individu (Chang et al., 2019). Sehingga efikasi diri adalah sejauh mana anggota polisi yakin tentang kemampuan memahami kebutuhan masyarakat dan membuat respons emosional yang tepat, dan

mengembangkan hubungan jangka panjang dengan masyarakat sehingga profesionalisme dapat terwujud (Lee, 2014).

Polda DIY adalah bentuk dari instansi pemerintah yang bertindak sebagai lembaga penegak hukum yang memiliki tata nilai, norma, tradisi dan etika yang menjadi keyakinan bersama dalam organisasi sehingga menjadi budaya pada anggotanya, sehingga menjadi alat untuk berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang telah disepakati secara bersama. Budaya diikuti oleh organisasi memiliki dampak yang besar pada setiap anggotanya dan hubungan antara anggotanya sendiri (Saleem et al., 2020). Penelitian dari Zubaidah et al., (2015) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai, norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dan dikatakan oleh anggotanya (Hariyono, 2021).

Budaya organisasi yang baik akan dapat meningkatkan profesional kinerja anggotanya dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada anggotanya (Gultom, 2014). Hal tersebut didukung oleh penelitian Yanti, (2014) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme. Komitmen anggota dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya tidak akan terlepas dari kuat atau lemahnya budaya organisasi (Cahyono, 2017). Adapun konsep mengenai profesionalisme diantaranya Siswati, (2017) mengenai hubungan profesionalisme dan efikasi diri dosen, Idrus et al., (2020) mengenai efek efikasi diri, Koşar, (2015) mengenai hubungan efikasi diri dengan profesionalisme, Andardinata, (2017) mengenai hubungan pemberdayaan dan budaya organisasi terhadap profesionalisme, dan Yanti, (2014) mengenai hubungan budaya organisasi, pengalaman mengajar dan tingkat pendidikan terhadap profesionalisme dosen. Hingga saat ini, belum adanya yang mengkaji terkait hubungan efikasi diri dan budaya organisasi terhadap profesionalisme pegawai pemerintahan, sehingga memerlukan tinjauan dari variabel-variabel tersebut untuk mengukur profesionalisme.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini diantaranya *self-efficacy* dan budaya organisasi, sedangkan variabel terikatnya yaitu profesionalisme anggota Polda. Cara pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dan menghasilkan sampel sebanyak 397 anggota Polda DIY. Alat ukur penelitian menggunakan skala

profesionalisme, skala *self-efficacy*, dan budaya organisasi. Ketiga skala ini terdiri dari pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*) dengan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala profesionalisme terdiri dari 25 butir pernyataan dengan 13 pernyataan *favorable* dan 12 pernyataan *unfavorable*, skala *self-efficacy* terdiri dari 25 butir pernyataan dan 13 pernyataan *favorable* dan 12 pernyataan *unfavorable*, dan skala budaya organisasi terdiri dari 30 butir pernyataan dan 15 pernyataan *favorable* dan 15 pernyataan *unfavorable*.

Uji validitas konstruk dilakukan dengan melihat koefisien korelasi item total sebesar 0,30 dinyatakan valid (Azwar, 2019). Skala dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha $\geq 0,6$ (Priyono, 2008) dan kategori nilai reliabilitas diambil dari (Gliem & Gliem, 2003). Hasil uji validitas skala profesionalisme ditemui 23 item yang mencapai nilai koefisien korelasi daya beda $\geq 0,30$ dan dinyatakan sebagai item valid, serta memiliki nilai reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,904 (*Excellent*). Hasil uji validitas skala *self-efficacy* ditemui 24 item yang mencapai nilai koefisien korelasi daya beda $\geq 0,30$ dan dinyatakan sebagai item valid, serta memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,957 (*Excellent*). Hasil uji validitas skala budaya organisasi tidak ditemui item yang gugur dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,813 (*Good*).

Uji hipotesis dilakukan apabila data penelitian telah melewati syarat uji asumsi yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, uji linearitas dilakukan dengan melihat nilai *Linearity Sig*. Jika nilai *linearity Sig* ($p < 0,05$) maka terdapat hubungan linear yang signifikan antar variabel bebas dengan variabel terikat, dan uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Setelah melakukan uji asumsi, data penelitian dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis mayor dan hipotesis minor.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig	Test Statistic	Ket
Profesionalisme	0,066	0,044	Normal
<i>Self-efficacy</i>			
Budaya Organisasi			

Uji normalitas dilakukan dengan analisis *Kolmogorov Smirnov* dimana kriteria keputusan dilihat dari tabel *Kolmogorov-Smirnov* pada bagian Asymp. Sig $> 0,05$ maka data tersebut dapat

dikatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Tabel 1 menunjukkan data variabel profesionalisme, efikasi diri, dan budaya organisasi menunjukkan sebaran data normal dengan nilai Asymp. Sig (0,066) > 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel Y	Variabel X	Nilai		Ket
		F	p	
Profesionalisme	Efikasi Diri	877,190	0,000	Linier
	Budaya Organisasi	546,443	0,000	Linier

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui linieritas antara variabel efikasi diri dan budaya organisasi dengan variabel profesionalisme anggota Polda DIY. Uji linieritas menggunakan uji F dengan ketentuan variabel dikatakan linier apabila nilai $p < 0,05$. Tabel 2 menunjukkan variabel efikasi diri memiliki nilai F sebesar 877,190 dengan nilai Sig pada *linierity* ($p < 0,05$) maka antara variabel efikasi diri dengan profesionalisme terdapat hubungan linier. Pada variabel budaya organisasi memiliki nilai F sebesar 546,443 dengan nilai Sig pada *linierity* ($p < 0,05$) maka antara variabel budaya organisasi dengan profesionalisme terdapat hubungan yang linier.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket
<i>self-efficacy</i>	0,336	2,972	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,336	2,972	Tidak terjadi multikolinearitas

Syarat uji multikolinieritas yaitu jika nilai $VIF > 10$ dan *tolerance* $< 0,1$ yang dilihat pada tabel *Coefficient* kolom *Tolerance* dan VIF. Tabel 3 didapatkan nilai *Tolerance* sebesar 0,336 dan VIF sebesar 2,972. Dengan nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Minor

Variabel Y	Variabel X	Nilai		Ket
		Korelasi	p	
Profesionalisme	<i>Self-efficacy</i>	0,814	0,000	Signifikan
	Budaya organisasi	0,742	0,000	Signifikan

Tabel 4 ditemui bahwa terdapat pengaruh positif *self-efficacy* terhadap profesionalisme pada anggota Polda dengan nilai korelasi 0,814 ($p < 0,05$). Hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama diterima. Selain itu, terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap profesionalisme pada anggota Polda dengan nilai korelasi 0,742 ($p < 0,05$). Hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Mayor

Variabel	Nilai adjusted R ²	R Square	F	p
X1 dan X2 dengan Y	0,680	0,682	421,904	0,000

Tabel 5 ditemui terdapat pengaruh positif efikasi diri dan budaya organisasi terhadap

profesionalisme pada anggota Polda dengan nilai F sebesar 421,904 ($p < 0,05$) dan nilai korelasi R sebesar 0,826 sehingga hipotesis ketiga diterima. menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel efikasi diri dan budaya organisasi terhadap variabel profesionalisme sebesar *adjusted R²* sebesar 0,680 atau 68%. Jadi, sumbangan efektif efikasi diri dan budaya organisasi terhadap profesionalisme anggota Polda DIY sebesar 68% sedangkan sebesar 34% merupakan pengaruh variabel lain.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients B	Sig.
Konstan	26,563	0,000
Efikasi diri	0,461	0,000
Budaya Organisasi	0,181	0,000

Tabel 6 memprediksi taraf profesionalisme anggota polisi masing-masing subjek dengan melihat persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 26,563 + 0,461 X_1 + 0,181 X_2$$

Keterangan:

Y = Profesionalisme

X1 = *Self-efficacy*

X2 = Budaya organisasi

Pembahasan

Hipotesis pertama yakni terdapat pengaruh positif antara *self-efficacy* dengan profesionalisme anggota Polda DIY. Semakin tinggi *self-efficacy* pada anggota Polda DIY, maka semakin tinggi juga profesionalismenya. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi 0,814 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis pertama diterima. Sesuai dengan teori Bandura (1965) bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi proses berpikir dan tindakan yang akan mengubah lingkungan individu tersebut sehingga sesuai dengan individu inginkan (Zhafira et al., 2020). Hasil penelitian yang mendukung milik Tambunan (2021) yang menghasilkan adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap profesionalisme. Sehingga, *self-efficacy* dapat meningkatkan profesionalisme dengan faktor yang mempengaruhinya *magnitude*, *strength*, dan *generality* (Tambunan et al., 2021).

Penelitian lain yang mendukung bahwa efikasi diri menjadi salah satu media yang dapat menimbulkan profesionalisme dengan melalui *delegation of authority* yang diberikan dari atasan atau pimpinan kepada bawahannya, *strengthening of self-commitment* sebagai dasar penguatan dan pembangunan sikap positif untuk memperkuat pengabdian (Zhafira et al., 2020). Selain itu, ditemukan bahwa *self-efficacy* anggota Polda DIY berada pada kategori tinggi. *Self-efficacy* dapat mendorong berbagai potensi yang dimiliki tiap individu untuk ke arah yang lebih baik, agar mampu

memberikan yang terbaik bagi instansi atau organisasinya bahkan hingga prestasi kerjanya (Baharun et al., 2020).

Hipotesis kedua yakni terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan profesionalisme anggota Polda DIY. Semakin tinggi budaya organisasi pada anggota Polda DIY, maka semakin tinggi juga profesionalismenya. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi 0,742 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis kedua diterima. Penelitian lain yang mendukung ditemui bahwa apabila budaya organisasi semakin baik maka akan meningkatkan profesionalisme (Wajihidin et al., 2014). Keterlibatan pegawai lebih mungkin terjadi pada lingkungan kerja yang ramah dan mendukung (Al Shehri et al., 2017). Budaya organisasi yang semakin berkembang, maka semakin baik dampaknya pada semua lini perubahan penyeleraan pengembang sumber daya (Rahmawati et al., 2021). Penelitian oleh Andardinata, (2017) dengan hasil budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Adanya budaya organisasi yang kuat, seorang anggota polisi memiliki pedoman mengenai apa yang harus dilakukan dalam beraktivitas dan berinteraksi di dalam lingkungan organisasi. Budaya organisasi kuat dapat memberikan pengaruh nyata terhadap perilaku dan tindakan setiap seorang anggota polisi (Wardhana, 2019).

Hipotesis ketiga yakni terdapat pengaruh secara bersamaan antara *self-efficacy* dan budaya organisasi terhadap profesionalisme anggota Polda DIY. Nilai F 421,90 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis ketiga diterima. Semakin tinggi dan baik efikasi diri dan budaya organisasi, maka semakin baik pula profesionalisme seorang anggota Polda DIY. Begitu sebaliknya, apabila semakin rendah efikasi diri dan budaya organisasi, maka semakin rendah pula profesionalisme seorang anggota Polda DIY.

Nilai sumbangan efektif *self-efficacy* dan budaya organisasi terhadap profesionalisme anggota Polda DIY sebesar 68% sedangkan sisanya 34% dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti. Apabila individu memiliki profesionalisme yang tidak baik, maka akan kinerja individu tidak akan optimal.

5. REFERENSI

Al Shehri, M., McLaughlin, P., Al-Ashaab, A., & Hamad, R. (2017). The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement in Saudi Banks. *Journal of Human Resources Management Research*, 2017(January 2018), 1–23. <https://doi.org/10.5171/2017.761672>

Amini, H., Rezapour, R., Akbari, Z. D., Bakhshi, F., Khodayari, R., & Amini, B. (2020). Iranian medical residents' professionalism: A peer assessment study. *Clinical Ethics*, 1–6.

Begitu sebaliknya, apabila individu memiliki profesionalisme yang baik, maka kinerja individu tersebut optimal. Sehingga, profesionalisme juga berkaitan dengan kinerja pegawai. Kemampuan individu dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatannya masing-masing ditentukan oleh profesionalisme, hal itu dapat dilihat dari hasil dari pekerjaan yang ditinjau berbagai segi sesuai porsi, objek, bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat (Ramadhan, 2018).

4. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif antara *self-efficacy* dengan profesionalisme anggota Polda DIY dengan nilai korelasi 0,814 ($p < 0,05$). Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan profesionalisme anggota Polda DIY dengan nilai korelasi 0,742 ($p < 0,05$). Semakin tinggi budaya organisasi pada anggota Polda DIY, maka semakin tinggi juga profesionalismenya. Anggota Polda DIY yang memiliki budaya organisasi tinggi memunculkan profesionalisme yang baik dalam pekerjaan yang dilakukannya. Terdapat pengaruh positif secara bersamaan antara *self-efficacy* dan budaya organisasi terhadap profesionalisme anggota Polda DIY. Hasil yang didapatkan nilai F 421,904 ($p < 0,05$) dengan nilai R sebesar 68,2%. Nilai *adjusted R*² sebesar 68% sedangkan 34% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran yang dapat dilakukan bagi instansi terkait berdasarkan efikasi diri yaitu instansi perlu memberikan perhatian psikologis pada anggota Polda supaya para anggota dapat meningkatkan profesionalisme kerjanya. Selain itu, instansi perlu memperhatikan budaya organisasi yang ada dalam lingkungan Polda agar tercipta budaya organisasi yang nyaman dan dapat meningkatkan profesionalisme anggota Polda. Lebih jauh lagi, instansi perlu mempertahankan dan menjaga profesionalisme anggota Polda dalam berbagai kondisi, agar dapat tercapai semua target kerjanya.

<https://doi.org/10.1177/1477750919897378>

Andardinata, A. (2017). PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME DOSEN. *Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 4(2).

Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas* (Keempat). Pustaka Pelajar.

Baharuddin, M. I., Jufri, M., & Hamid, A. N. (2019). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada anggota kepolisian satuan lalu lintas Polrestabes Makassar. *Jurnal*

- Psikologi Talenta*, 5(1).
- Baharun, H. (2020). SELF-EFFICACY SEBAGAI MEDIA PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH. *Jurnal Risalah*, 6(1), 244–257.
- Baharun, H., Bali, M. M. E. I., Muali, C., & Munawaroh, L. (2020). Self-Efficacy Sebagai Media Peningkatan Profesionalisme Guru Di Madrasah. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 6(2), 344–357. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v6i2.158
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Cahyono, P. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STATUS SOSIAL EKONOMI TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SMA NEGERI 13 SURABAYA Purwo Cahyono*. *URNAL EKONOMI PENDIDIKAN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 1(2), 177–188.
- Chang, Y., Chen, M. Y., Chuang, M., & Chou, C. (2019). Improving creative self-efficacy and performance through computer-aided design application. *Thinking Skills and Creativity*, 31(November 2018), 103–111. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2018.11.007>
- Choi, M., & Kim, J. (2015). Relationships Between Clinical Decision-Making Patterns and Self-Efficacy and Nursing Professionalism in Korean Pediatric Nurses. *Journal of Pediatric Nursing*, 30(6), 81–88. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2015.07.001>
- Dian Jumes Putra. (2019). No Title. *Unes Journal*, 1(1), 24–34.
- Esparza, D., & Jr, A. U. (2020). The Impact of Law Enforcement Centralisation and Professionalisation on Public Opinion of the Mexican Police. *Journal of Politics in Latin America*, 12(1), 104–120. <https://doi.org/10.1177/1866802X20919550>
- Evans, L. (2011). The “shape” of teacher professionalism in England: Professional standards, performance management, professional development and the changes proposed in the 2010 white paper. *British Educational Research Journal*, 37(5), 851–870. <https://doi.org/10.1080/01411926.2011.607231>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach’s Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*.
- GULTOM, D. K. (2014). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PERUSAHAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk MEDAN. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(02), 176–184.
- Hariyono, T. (2021). PENGARUHBUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERSONIL POLRI PADA KEPOLISIAN SEKTOR BANJARMASIN TENGAH KOTA BANJARMASIN. *JURNAL AL-TSARWAH*, 4(1), 1–14.
- Hidayati, F. N. R. (2017). SELF-EFFICACY IN COLLEGE STUDENTS. *International Research-Based Education Journal*, 1(2).
- Idrus, A., & Setiyadi, B. (2020). Ali Idrus and Bradley Setiyadi. *PERFORMANCE IMPROVEMENT QUAR TERLY*, 1–2. <https://doi.org/10.1002/piq.21341>
- Kasa, M. D., Hibatul, M., Mahmood, H., Faiz, M., Yaakob, M., Noor, F., & Mohd, R. (2020). The Morale of Supervision: The Impact of Technical Supervision Skills of Teaching and Learning on Teachers’ Self-Efficacy. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 335–349.
- Koşar, S. (2015). Education and Science. *Education and Science*, 40(181), 255–270. <https://doi.org/10.15390/EB.2015.4562>
- Lee, K. (2014). International Journal of Hospitality Management Attitudinal dimensions of professionalism and service quality efficacy of frontline employees in hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 41, 140–148. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.05.015>
- Lumsden, K. (2017). ‘It’s a Profession, it Isn’t a Job’: Police Officers’ Views on the Professionalisation of Policing in England. *Journals Sage*, 22(3), 4–20. <https://doi.org/10.1177/1360780417724062>
- Makaampoh, Z. (2015). Optimalisasi Fungsi Reserse untuk Mewujudkan Penyidik yang Profesional. *Lex Crimen*, 4(2), 208–215.
- Mcallum, K. (2018). Volunteers as Boundary Workers: Negotiating Tensions Between Volunteerism and Professionalism in Nonprofit Organizations. *Management Communication Quarterly*, 1–31. <https://doi.org/10.1177/0893318918792094>
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.)). Zifatama Publishing.
- Rahmawati, Utari, W., & Chamariyah. (2021).

- Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme Guru (Studi Pada MTsN 2 Sumenep). *Ekonomika*45, 8(1), 11–18.
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(15), 1–9.
- Saleem, Z., Shenbei, Z., & Hanif, A. M. (2020). *Workplace Violence and Employee Engagement: The Mediating Role of Work Environment and Organizational Culture*. 1–5. <https://doi.org/10.1177/2158244020935885>
- Sarah Nuraini Siregar. (2019). NETRALITAS POLRI MENJELANG PEMILU SERENTAK 2019 NATIONAL. *Jurnal Penelitian Politik*, 16(1), 1–110.
- Tambunan, E. S., Tambunan, W., & Kailola, L. G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Self-Efficacy Guru Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Habinsaran. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 3343–3352.
- Tursanurohmad, N. (2019). Pengaruh kepribadian dan dukungan organisasi terhadap profesionalisme, organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja. *Jurnal Litbang Polri*, 22(4), 1–33. <https://doi.org/10.46976/litbangpolri.v22i4.34>
- Wajihidin, M., Fathorrazi, M., & Tobing, D. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di MTs dan MA Miftahul Ulum Banyu Putih Kidul Jatiroto Lumajang). *Jurnal Relasi*, 10(2), 68–85.
- Wardhana, A. W. (2019). IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI KAITANNYA DENGAN PROFESIONALISME KARYAWAN TETAP JEMBER), (STUDI DESKRIPTIF DI BANK JATIM CABANG. *JEAM*, 18(37), 63–74.
- Yanti, F. (2014). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGALAMAN MENGAJAR DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PROFESIONALISME DOSEN UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN TAHUN AJARAN 2012/2013. *JURNAL DIMENSI*, 3(1).
- Zhafira, N. H., Ertika, Y., & Chairiyaton. (2020). Persepsi Mahasiswa Terhadap Perkuliahan Daring Sebagai Sarana Pembelajaran Selama Masa Karantina Covid-19. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 37–45.
- Zubaidah, S., & Ayuningtyas, A. E. (2015). Budaya organisasi untuk meningkatkan profesionalisme guru di sekolah. *Prosiding Semiar Nasional Pendidikan Ekonomi & Bisnis Fakultas, November*, 1–7.