
**PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP PROFESIONALISME ANGGOTA
KEPOLISIAN DAERAH (POLDA) DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DENGAN
SUBJECTIVE WELL-BEING SEBAGAI VARIABEL KONTROL**

Oleh :

Ignatius Geovani Rosantono,

Magister Psikologi, Universitas Mercubuana Yogyakarta

Email : Ignatius.geovanir@gmail.com

Alimatus Sahrah

Magister Psikologi, Universitas Mercubuana Yogyakarta

Email : alinumby@gmail.com

.Article Info

Article History :

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

This study aims to determine: 1) the effect of self-efficacy on professionalism which is positive and significant for members of the Regional Police in the Special Region of Yogyakarta, 2) the influence of self-efficacy on professionalism which is significant with subjective well-being as a control variable on members of the Regional Police in the Special Region Yogyakarta. The sample are 259 respondents. The data collection method uses a self-efficacy scale, a professionalism scale, and a subjective well-being scale. Data analysis used bivariate analysis and partial analysis. The results found 1) there is a positive influence between self-efficacy and professionalism of members Regional Police with a correlation coefficient of 0.645 and a Sig. value of 0.00, 2) there is a significant influence of self-efficacy on professionalism with subjective well-being as a control variable in the number of members of the Regional Police in the Special Region of Yogyakarta is 0.437 which is located at the interval of 0.41 – 0.70 in the "Strong" category with a p value of <0.05.

Keyword :

self-efficacy, subjective well-being, professionalism

1. PENDAHULUAN

Kepolisian RI sebagai salah satu institusi di Indonesia pada era reformasi ini dituntut memberikan pelayanan yang baik bagi penggunaannya atau masyarakat. Suatu tantangan bagi instansi tersebut untuk dapat mewujudkan strategi tersebut. Seiring dengan berkembangnya tuntutan masyarakat tersebut maka seluruh aparat atau anggotanya, diharapkan untuk terus meningkatkan profesionalisme baik pada pengembangan kegiatannya, manajemen intern, maupun sumberdaya manusia (Aktarina, 2015). Profesionalisme bagi petugas kepolisian adalah sebuah syarat utama yang pada intinya adalah *to serve* (melayani) dan *to protect* (melindungi) yaitu tugas-tugas yang berkenaan dengan kenyamanan dan

ketentaraman hidup baik secara pribadi maupun secara sosial dan berkenaan dengan keamanan dan keselamatan diri, nyawa dan harta benda dari mereka yang dilayani dan dilindungi oleh polisi (Sarah, 2019). Di samping itu, melekat pula fungsi penegakkan hukum agar keteraturan sosial dapat dijamin kelestariannya dan yang melanggar hukum serta merusak keteraturan sosial dapat dicegah serta ditangani secara hukum yang berlaku.

Profesionalisme mengacu pada komitmen, sikap dan perilaku anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang maksimal dan sesuai dengan kode etik profesinya. Profesionalisme bagaimana orang-orang 821indakan821nal memandang profesinya, yang tercermin dari sikap dan perilakunya (Tursanurohmad, 2019). Tanpa

pedoman etika (kode etik) sebagai acuan bertindak, maka petugas kepolisian tidak dapat secara maksimal melayani dan melindungi warga dan melakukan tindakan-tindakan penegakkan hukum. Sedangkan proporsional dalam tugas kepolisian terkait erat dengan profesionalisme itu sendiri, dimana segala peran dan tugas pokok Polri dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Sarah, 2019).

Dari hasil wawancara pada tanggal 20 januari 2022 dengan Wakil Direktur Binmas Polda DIY, seorang anggota Bhabinkamtibmas mengemban beban yang cukup berat, salah satunya mencegah kasus bunuh diri yang terjadi di Gunung Kidul, dari hasil data dalam kurung waktu akhir Juli 2021, tercatat ada 32 kasus bunuh diri, sedangkan selama 2019, dilaporkan ada 33 kasus dan 2020 ada 29 kasus. Masalah yang terjadi pada anggota bhabinkamtibmas adalah mengalami kelelahan karna kasus bunuh diri yang terjadi di gunung kidul terjadi secara beruntun dan tidak mengenal waktu. Tekanan dari masyarakat juga turut membebani tugas dari anggota bhabinkamtibmas dan jangkauan wilayah serta medan yang cukup berat turut menyulitkan tugas dari anggota bhabinkamtibmas yang efeknya melakukan pelanggaran disiplin ringan, sering (tanpa izin) tidak hadir kerja, tidak mengikuti protokol, berpakaian tidak resmi, tidak mengikuti instruksi, dan tata prosedur dalam menjalankan tugas.

Profesionalisme secara umum mengacu pada dedikasi, sikap, dan keahlian anggota suatu profesi untuk bekerja dengan standar setinggi dan sesuai dengan kode etik profesi. 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). Diperlukan keyakinan seorang anggota Polisi bahwa mereka dapat bisa berhasil melalui hambatan dalam pekerjaan dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang profesionalisme dengan cara yang positif Baharun, (2020). *Self-efficacy* yang merupakan keyakinan pada kemampuan sendiri untuk menyelesaikan tugas melalui penggunaan motivasi, kognitif, dan tindakan. Profesionalisme memerlukan kesungguhan

Self-efficacy yang tinggi dari seorang polisi dapat meningkatkan kepercayaan dirinya untuk dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan, dan melihat bagaimana suatu pekerjaan diselesaikan dengan baik juga dapat meningkatkan kepercayaan dirinya dalam melakukan pekerjaan. Seorang anggota polisi harus memiliki kepercayaan diri dan bersikap optimis terhadap kemampuannya. Hal ini didukung penelitian dari Koşar, (2015) mengungkapkan tingkat kepercayaan seseorang dan persepsi *self-efficacy* adalah prediktor yang signifikan dari profesionalisme seseorang dalam pekerjaannya.

Penelitian Kasa et al., (2020) menunjukkan bahwa dimensi *Self-Efficacy* memiliki pengaruh terbesar pada profesional. Efikasi diri berasal dari dalam diri seseorang dengan keinginan untuk mencapai tujuan. Tingkat efikasi diri yang rendah membuat kecil kemungkinan tercapainya tujuan. Setelah mempertimbangkan poin-poin tersebut, *self-efficacy* adalah keyakinan dalam diri seseorang bahwa mereka dapat bertindak secara efektif untuk mencapai suatu tujuan (Idrus et al., 2020).

Selain itu, profesionalisme menurut (Evans, 2011) mengacu pada perilaku yang berkaitan dengan jenis kegiatan fisik yang dilakukan seseorang ditempat kerja, kemudian sikap yang berhubungan dengan diri sendiri, dan pengetahuan berkaitan dengan pemahaman. Kesulitan meningkatkan profesional berkontribusi terhadap stres terkait pekerjaan karena merasa bahwa mereka kekurangan peluang untuk promosi, rasa hormat dan pengakuan, dan peluang peningkatan profesional (Fimian et al., 1990). Ketika seorang anggota polisi mengalami banyak stress akan berdampak negatif pada kemampuan mereka untuk berkontribusi ditempat kerja dan rendahnya *subjective well-being* akan mengurangi tingkat profesionalisme (Renshaw et al., 2015).

Subjective well-being tinggi seperti kepuasan hidup, tidak adanya emosi negatif, optimisme, dan emosi positif menyebabkan kesehatan dan umur panjang yang lebih baik (Diener et al., 2011). *Subjective well-being* dirancang untuk mempertimbangkan pengalaman positif dan menjadi deskriptif tentang penilaian keseluruhan daripada berfokus pada pengalaman atau aspek tertentu dari kehidupan individu (Chen et al., 2020).

Profesionalisme merupakan kebutuhan utama bagi anggota polisi yang mengemban tanggung jawab terkait dengan kenyamanan dan ketenangan hidup. *subjective well-being* dalam konstruk kognitif merupakan gambaran hasil pada masa yang akan datang dengan harapan keberhasilan yang didasarkan pada pengalaman dalam mencapai tujuan. Evaluasi pengalaman yang sukses cenderung mendorong lebih banyak kepercayaan dalam seorang anggota polisi dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan profesionalisme (Yu et al., 2018).

Berbagai penelitian mengenai profesionalisme telah dibahas, diantaranya keterakitan motivasi kerja, masa kerja dan kesejahteraan guru terhadap profesionalisme (Rida, Dantes, & Dantes, (2013)), kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru (Alamsyah et al. (2020)), self-efficacy sebagai media peningkatan profesionalisme (Baharun, (2020)), maka belum ada yang mengangkat terkait profesionalisme anggota polisi dengan *subjective well-being* sebagai variabel kontrol. Dengan demikian, penulis perlu melakukan penelitian tentang permasalahan ini dengan judul “Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Profesionalisme Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Daerah Istimewa Yogyakarta Dengan *Subjective Well-Being* Sebagai Variabel Kontrol”.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata profesional. Profesional berasal dari kata profesi. Profesi berasal dari kata *profession*. (Sinambela, 2017) menjelaskan bahwa profesi merupakan jabatan pada suatu pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tertentu yang diperoleh melalui bentuk pelatihan khusus maupun pendidikan. Profesionalisme mengacu pada komitmen, sikap dan perilaku anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang maksimal dan sesuai dengan kode etik profesinya. Profesionalisme merupakan suatu pandangan bagaimana seseorang yang

profesional memandang profesinya, yang tercermin dari sikap dan perilakunya (Tursanurohmad, 2019).

Konsep profesionalisme dan profesionalisasi telah berkembang secara parallel, munculnya organisasi dan lembaga pendidikan yang kompleks yang mempersiapkan orang untuk bekerja di dalamnya (Williams et al., 2016). Profesionalisasi adalah mengacu pada proses peningkatan kualifikasi serta kemampuan anggota profesi dalam mencapai kriteria standar dalam berpenampilan sebagai sebuah profesi (Suciati, 2018). Profesionalisasi pada dasarnya adalah rangkaian pengembangan proses profesional (pengembangan profesional), baik yang dilakukan melalui pendidikan atau praktik "prajabatan" atau pelatihan dalam jabatan (pelatihan jabatan). Oleh karena itu, profesionalisasi adalah sebuah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak pernah berakhir, selama seseorang telah menyatakan dirinya warga suatu profesi.

Profesionalisme dapat diidentifikasi menjadi 3 (tiga) aspek (Evans, 2011), yakni:

1) Perilaku atau *Behavioural*

Profesionalisme berkaitan dengan jenis aktivitas fisik yang dilakukan seseorang di tempat kerja. Prosesual, prosedural, produktif, dan kompetensi yang terkait dengan produktivitas dan keterampilan kerja, keterampilan dan kompetensi pekerja atau karyawan, dan prosedur yang digunakan dalam pekerjaan adalah subkomponen.

2) Sikap atau *Attitudinal*

Profesionalisme adalah cerminan dari kepribadian seseorang. sub komponen sikap profesional, yaitu profesionalisme perseptual, evaluatif, dan motivasional, yang masing-masing terkait dengan rekomendasi persepsi, keyakinan, dan sikap, serta kepuasan kerja dan moralitas.

3) Pengetahuan atau *Intellectual*

Profesionalisme terkait dengan pemahaman pekerja, karyawan maupun praktisi dan pengorganisasian pengetahuan mereka. Dimensi epistemologis, rasionalistik, dan analitis profesionalisme merupakan subkomponen pengetahuan profesional yang masing-masing terkait dengan basis pengetahuan masyarakat, jenis dan tingkat penalaran yang digunakan untuk praktik kerja, apa yang mereka ketahui dan pahami, dan tingkat analisis.

B. *Self-efficacy*

Efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk melaksanakan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa tidak mampu cenderung untuk gagal (Gunawan, 2020).

Self-efficacy penting karena didasarkan pada pengalaman individu secara langsung. Individu yang telah mencapai sesuatu akan terpacu untuk meningkat keyakinan mereka dan penilaian kemandirian mereka. Pengalaman ini kesuksesan mengarah pada peningkatan ketekunan dan ketekunan dalam mengatasi kesulitan dan mengurangi kemungkinan kegagalan. Sukses sebagai hasilnya faktor eksternal biasanya tidak akan meningkatkan efikasi diri. Namun, jika keberhasilan melibatkan mengatasi rintangan besar dan merupakan hasil dari usaha individu, maka akan meningkatkan efikasi diri (Idrus et al., 2020). Adapun dimensi dari efikasi diri (Bandura, 1977) yaitu:

1) *Magnitude/level*, berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Semakin tinggi taraf kesulitan tugas, maka

semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk penyelesaiannya.

2) *Generality* (generalisasi), berkaitan dengan kemampuan individu melaksanakan tugas. Tugas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya dalam menyelesaikannya.

3) *Strength* (kekuatan), berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan individu mengenai kemampuannya. Semakin tinggi taraf kesulitan tugas, maka semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

C. *Subjective Well-Being*

Subjective well-being adalah bahwa tujuan terpenting bagi semua orang bukanlah materi tetapi bagaimana kita rasakan tentang bagaimana kehidupan berjalan dalam hal keseimbangan, bahagia, puas dan perasaan berharga (atkinson, 2020).

Subjective well-being adalah seseorang evaluasi hidupnya (muzaki et al., 2020). Individu dengan tingkat *subjective well-being* yang tinggi harus lebih mampu menilai diri sendiri dan kejadian secara lebih positif dibandingkan mereka yang memiliki tingkat *subjective well-being* rendah (Özbiler, 2018). *Subjective well-being* berkaitan dengan afek menyenangkan, afek yang kurang menyenangkan serta kepuasan hidup. Kepuasan hidup merupakan hal yang amat penting dalam kehidupan seseorang (Fitriana, 2018). *Subjective well-being* merupakan indikator penting dari kualitas hidup, dan dapat membuat prediksi penting dari hasil kehidupan masa depan (Diener, 2012).

Subjective well-being adalah komponen kunci

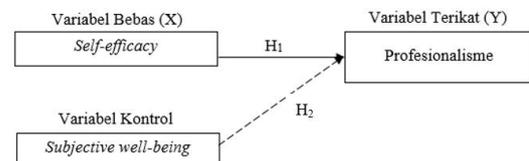
kualitas hidup, pengukurannya sangat penting untuk memahami bagaimana meningkatkan kehidupan, evaluasi orang terhadap kehidupan mereka adalah fenomena penting dan harus dianggap sebagai aspek kehidupan yang baik. (Diener et al., 1997), (Diener et al., 2009), (Diener et al., 2018) Menyatakan adanya 2 komponen umum dalam *subjective well-being* yaitu dimensi kognitif dan dimensi afektif

Dimensi kognitif, berkaitan dengan kepuasan hidup merupakan bagian dari dimensi kognitif dari *subjective well-being*. Berpikir mengacu pada dimensi evaluatif kognitif dari *subjective well-being*, di mana evaluasi kehidupan individu secara dominan positif mengarah ke *subjective well-being* yang lebih tinggi (Das et al., 2020). Kepuasan hidup merupakan penilaian kognitif seseorang mengenai kehidupannya, apakah kehidupan yang dijalannya berjalan dengan baik. Ini merupakan perasaan cukup, damai dan puas, dari kesenjangan antara keinginan dan kebutuhan dengan pencapaian dan pemenuhan.

Dimensi afektif, *subjective well-being* adalah afek, di mana di dalamnya termasuk mood dan emosi yang menyenangkan dan tidak menyenangkan. Perasaan mengacu pada dimensi emosional afektif dari *subjective well-being*, di mana dominasi emosi positif atas emosi negatif mengarah ke *subjective well-being* yang lebih tinggi (Das et al., 2020). Afektif positif meliputi simptom-simptom antusiasme, keceriaan, dan kebahagiaan hidup. Sedangkan afektif negatif merupakan kehadiran simptom

yang menyatakan bahwa hidup tidak menyenangkan. Dimensi afektif ini menekankan pada pengalaman emosi menyenangkan baik yang pada saat ini sering dialami oleh seseorang ataupun hanya berdasarkan penilaiannya.

Untuk kerangka hipotesis sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

H₁ : Ada pengaruh *self-efficacy* terhadap profesionalisme yang positif dan signifikan pada anggota Polda di Daerah Istimewa Yogyakarta.

H₂ : Ada pengaruh *self-efficacy* terhadap profesionalisme yang signifikan dengan *subjective well-being* sebagai variabel kontrol pada anggota Polda di Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk menentukan apakah terdapat asosiasi antara dua variabel atau lebih dan seberapa jauh korelasi yang ada diantara variabel yang diteliti (Sudaryono, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel efikasi diri terhadap profesionalisme anggota polisi di Polda DIY yang dikontrol oleh variabel *subjective well-being* serta mengetahui besaran pengaruh antar variabel.

Definisi operasional dari profesionalisme yaitu cerminan seorang profesional didalam kondisi pribadi dan organisasi yang tercermin dari sikap dan perilaku yang didukung dengan pengetahuannya. *Self-efficacy* adalah keyakinan dalam diri seseorang bahwa mereka dapat bertindak secara efektif untuk mencapai suatu tujuan. *Subjective well-being* adalah evaluasi seseorang atas hidupnya.

Populasi penelitian ini yaitu seluruh anggota Polda di DIY, teknik sampling menggunakan *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Sampel mendapati 259 responden dengan taraf ketelitian 5%. Teknik pengumpulan data menggunakan skala ukur profesionalisme,

skala *self-efficacy*, dan skala *subjective well-being*. Hasil daya beda diperoleh dengan melihat corrected item correlation dan reliabilitas menggunakan alpha Cronbach. Teknik analisis data menggunakan analisis bivariat, analisis parsial, dan analisis regresi.

Adapun untuk analisis bivariat memiliki nilai koefisien korelasi yaitu nilai 0,00 (hampir 0,00) memiliki makna bahwa dua variabel tidak memiliki hubungan, sedangkan nilai 1,00 bermakna dua variabel memiliki hubungan yang erat (Sudaryono, 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Hasil uji normalitas dilihat dari tabel Kolmogorv-Smirnov, di mana nilai Sig > 0,05 dinyatakan data berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Profesionalisme	0,214	Normal
Efikasi Diri	0,376	Normal
<i>Subjective Well-being</i>	0,495	Normal

Pada Tabel 1 ditemukan bahwa pada variabel profesionalisme, efikasi diri, dan *subjective well-being* berdistribusi normal karena memiliki nilai Sig. lebih dari 0,5. Hasil uji linieritas, dilihat dari nilai F dengan $p < 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Var.Y	Variabel	F	p	Ket
Profesionalisme	Efikasi Diri (X1)	179,104	0,000	Linier
	<i>Subjective Well-Being</i> (Z)	107,697	0,000	Linier

Tabel 2 ditemukan bahwa variabel efikasi diri dan *subjective well-being* linier terhadap profesionalisme karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Setelah data berdistribusi normal dan linier, maka dilakukan analisis bivariat.

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi Bivariat

		Profesionalisme	Efikasi Diri
Profesionalisme	Pearson Correlation	1	0,645**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	259	259
Efikasi Diri	Pearson Correlation	0,645**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	259	259

Tabel 3 menunjukkan terdapat korelasi antara efikasi diri dengan profesionalisme dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05, maka terdapat korelasi atau hubungan positif yang kuat antara variabel efikasi diri (X) terhadap profesionalisme (Y) anggota polisi dengan koefisien korelasi sebesar 0,645. Artinya, semakin tinggi efikasi diri anggota polisi, maka semakin tinggi juga profesionalisme anggota polisi yang ditunjukkan. Sehingga, hipotesis (H1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap profesionalisme yang positif dan signifikan pada anggota Polda di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Setelah dilakukan analisis bivariat, selanjutnya melakukan analisis parsial.

Tabel 4. Hasil Analisis Parsial

Var Kontrol		Profesionalisme	Efikasi Diri
<i>Subjective well-being</i>	Korelasi	1,000	0,437
	Sig.		0,000
	Df	0	256
Efikasi Diri	Korelasi	0,437	1,000
	Sig.	0,000	
	df	256	0

Tabel 4 menunjukkan koefisien korelasi antara variabel efikasi diri (X) dan variabel profesionalisme (Y) yang dikontrol oleh *subjective well-being* (Z) sebesar 0,437 yang terletak pada interval 0,41 – 0,70 dalam kategori “Kuat”. Hasil korelasi parsial tersebut signifikan karena diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil perbandingan antara korelasi bivariat dengan korelasi parsial $r_{yx} > \text{nilai } r_{yx.z} = 0,645 > 0,387$.

Berdasarkan hasil perbandingan korelasi tersebut, maka variabel efikasi diri (X) yang berkorelasi terhadap variabel profesionalisme (Y) sebagai hasil dari korelasi bivariat, ternyata setelah dilakukan uji korelasi parsial diperoleh hasil bahwa efikasi diri (X) berhubungan dengan profesionalisme (Y) karena dipengaruhi oleh *subjective well-being* sebagai variabel kontrol. Sehingga, hipotesis dua (H2) diterima. Dengan demikian, pengaruh *self-efficacy* terhadap profesionalisme yang signifikan dengan *subjective well-being* sebagai variabel kontrol pada anggota Polda di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda dengan variabel kontrol dilibatkan.

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,646 ^a	0,417	0,613	13,717

Tabel 5 menunjukkan bahwa efikasi diri (X) dan *subjective well-being* (Z) memiliki hubungan yang signifikan terhadap profesionalisme anggota polisi dengan koefisien korelasi sebesar 0,646. Sedangkan untuk koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,417 yang artinya bahwa variabel efikasi diri (X) dan *subjective well-being* (Z) mampu menerangkan variabel profesionalisme anggota polisi sebesar 41,7%. Sementara sebesar 58,3% diterangkan oleh variabel maupun faktor lainnya.

Tabel 6. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.352	0.584		0.913	0.376
Efikasi Diri	0.680	0.159	0.581	2.721	0.000
<i>Subjective Well-Being</i>	0.153	0.173	0.077	1.987	0.000

Nilai t hitung pada variabel efikasi diri (X) sebesar 2,721. Nilai tersebut lebih dari t tabel sebesar 1,969, dengan nilai Sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Sehingga, variabel efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel profesionalisme dengan kontribusi sebesar 68%. Pada variabel *subjective well-being* (Z) diperoleh t hitung sebesar 1,987 lebih kecil dari t tabel (1,969) dengan nilai Sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai koefisien variabel efikasi diri (0,680) lebih besar dari nilai koefisien variabel *subjective well-being* (0,153). Dapat disimpulkan bahwa variabel *subjective well-being* berperan sebagai variabel kontrol antara variabel efikasi diri terhadap profesionalisme anggota polisi dengan kontribusi sebesar 15,3%.

Dari persamaan regresi ganda, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Apabila efikasi diri dan *subjective well-being* anggota polisi di Polda DIY berada pada kategori nol, maka anggota polisi tetap menghasilkan

profesionalisme sebesar nilai konstan yang diperoleh dari tabel *coefficient*, yaitu sebesar 0,352. Bentuk persamaannya yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,352 + 0,680(0) + 0,153(0)$$

$$Y = 0,352$$

- b. Apabila efikasi diri dan *subjective well-being* anggota polisi di Polda DIY berada pada kategori satu, maka anggota polisi tetap menghasilkan profesionalisme sebesar 1,185. Bentuk persamaannya yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,352 + 0,680(1) + 0,153(1)$$

$$Y = 1,185$$

- c. Apabila efikasi diri dan *subjective well-being* anggota polisi di Polda DIY berada pada kategori dua, maka anggota polisi tetap menghasilkan profesionalisme sebesar 2,370. Bentuk persamaannya yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,352 + 0,680(2) + 0,153(2)$$

$$Y = 2,370$$

- d. Apabila efikasi diri dan *subjective well-being* anggota polisi di Polda DIY berada pada kategori tiga, maka anggota polisi tetap menghasilkan profesionalisme sebesar 3,555. Bentuk persamaannya yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,352 + 0,680(3) + 0,153(3)$$

$$Y = 3,555$$

B. Pembahasan

Hipotesis pertama yaitu adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap profesionalisme yang positif dan signifikan pada anggota Polda di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan koefisien korelasi sebesar 0,645, sehingga memiliki korelasi yang kuat. Adapun aspek-aspek yang mempengaruhi tingkat keyakinan seorang anggota polisi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yaitu tingkatan *magnitude/level* merupakan rasa keyakinan seorang anggota polisi terhadap tindakan yang dilakukan, *strength* merupakan tingkat kemantapan anggota polisi terhadap keyakinan yang diciptakannya, dan *generality* merupakan pada tindakan atau perilaku anggota polisi. Semakin tinggi efikasi diri anggota polisi, maka semakin tinggi juga profesionalisme

anggota polisi yang ditunjukkan. Penelitian lain menunjukkan bahwa efikasi diri dapat meningkatkan profesionalisme (Tambunan et al., 2021). Seorang anggota polisi yang profesional adalah polisi yang mampu memberikan layanan terbaik kepada masyarakat dengan kemampuan khusus yang dimilikinya (Baharun et al., 2020).

Hipotesis kedua diterima yaitu adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap profesionalisme yang signifikan dengan *subjective well-being* sebagai variabel kontrol pada anggota Polda di Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar 0,437 yang terletak pada interval 0,41 – 0,70 dalam kategori “Kuat”. Hasil korelasi parsial tersebut signifikan karena diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil perbandingan antara korelasi bivariat dengan korelasi parsial $ryx >$ nilai $ryx.z = 0,645 > 0,387$. Profesionalisme dikontrol *subjective well-being* karena dalam menjalankan tugasnya mengalami berbagai peristiwa afektif dan mengevaluasi kognitif evaluasi kehidupannya.

Perspektif *subjective well-being* akan berkaitan dengan tendensi umum untuk mengevaluasi dan menginterpretasikan berbagai pengalaman dalam sudut pandang yang positif (Compton, 2005). Penelitian lain menunjukkan bahwa salah satu faktor *subjective well-being* terlaksana yaitu dengan mengedepankan profesionalitas dalam bekerja dimanapun dan dengan berbagai kondisi seorang anggota polisi ditugaskan (Darusmin & Himam, 2016). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa banyak dari pekerja, terutama pekerja social mempercayai bahwa *subjective well-being* sebgaiian besar merupakan tanggung jawab individu dan semua dari pekerja memiliki strategi pribadi untuk mempertahankan dan meningkat *subjective well-being* (Graham et al., 2007). Peran anggota polisi untuk meningkatkan profesionalisme di tempat kerja dengan *subjective well-being* sangat penting, karena dapat mempertimbangkan berbagai aspek profesi dan bagaimana keterkaitannya dengan kepuasan dan kebahagiaan secara keseluruhan (Graham & Shier, 2010).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *self-efficacy* dengan profesionalisme anggota Polda DIY

dengan koefisien korelasi sebesar 0,645 dan nilai Sig 0,00. Semakin tinggi *self-efficacy* pada anggota Polda DIY, maka semakin tinggi juga profesionalismenya. Selain itu, terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap profesionalisme yang signifikan dengan *subjective well-being* sebagai variabel kontrol pada anggota Polda di Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar 0,437 yang terletak pada interval 0,41 – 0,70 dalam kategori “Kuat” dengan nilai $p < 0,05$.

6. REFERENSI

- Aktarina, D. (2015). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLRESTA PALEMBANG. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), 42–54.
- Alamsyah, M., Ahmad, S., & Harris, H. (2020). Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 183–187.
- Atkinson, S. (2020). Social Science & Medicine The toxic effects of subjective wellbeing and potential tonics. *Social Science & Medicine*. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113098>
- 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. In *Psychological review* (Vol. 84, Issue 2, pp. 191–215).
- Chen, F., Hsu, C., Lin, A. J., & Li, H. (2020). North American Journal of Economics and Finance Holding risky financial assets and subjective wellbeing: Empirical evidence from China. *North American Journal of Economics and*

- Finance*.
<https://doi.org/10.1016/j.najef.2020.101142>
- Compton, W. C. (2005). *An Introduction to positive psychology*. Wadsworth, Cengage Learning.
- Darusmin, D. F., & Himam, F. (2016). Subjective Well Being pada Hakim yang Bertugas di Daerah Terpencil. *Jurnal Psikologi UGM*, 1(3), 192–203.
- Das, K. V., Jones-harrell, C., Fan, Y., Ramaswami, A., Orlove, B., & Botchwey, N. (2020). Understanding subjective well-being: perspectives from psychology and public health. *Public Health Review*, 1–32.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent Findings on Subjective Well-Being.pdf. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25–41.
- Diener, E. (2012). Subjective Well-Being Research. *American Psychologist*, 37. <https://doi.org/10.1093/acprof>
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy People Live Longer: Subjective Well-Being. *APPLIED PSYCHOLOGY*, 3(1), 1–43. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x>
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391–406.
- 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>
- Fitriana, N. (2018). PERILAKU MAKAN DAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF MAHASISWA EATING BEHAVIOR AND SUBJECTIVE WELFARE OF STUDENTS. *InSight*, 20(2), 104–111.
- Graham, J. R., & Shier, M. L. (2010). The social work profession and subjective well-being: The impact of a profession on overall subjective well-being. *British Journal of Social Work*, 40(5), 1553–1572. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcp049>
- Graham, J. R., Trew, J. L., Schmidt, J. A., & Kline, T. J. B. (2007). Influences on the subjective well-being (SWB) of practicing social workers. *Travail Social Canadien*, 9(1), 92–105.
- Gunawan, I. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri, dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *JMSPP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(2), 126–150.
- Idrus, A., & Setiyadi, B. (2020). The Effect of Self-Efficacy and Entrepreneurship on Managers’ Professionalism and Performance in Jambi Community Learning Centers. *PERFORMANCE IMPROVEMENT QUARTERLY*, 1–23. <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). Trust in School Principal and Self-efficacy as Predictors of Teacher Professionalism. *Education and Science*, 40, 255–270. <https://doi.org/10.15390/EB.2015.4562>
- Muzaki, I., & Anggraeni, A. I. (2020). The Role Of Psychooogical Empowerment , Workplace Friendship , Workplace Spirituality and Subjective Wellbeing on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Research in Management*, 3(1), 1–8.
- Özbiler, Ş. (2018). Maternal subjective well-being intervention effects: Subjective well-being and self-perception of the parental role. *Current Psychology*.
- Rida, M., Dantes, N., & Dantes, K. R. (2013). HUBUNGAN MOTIVASI KERJA, MASA KERJA DAN KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP PROFESIONALISME GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI GUGUS II KECAMATAN SUKASADA. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1).
- Sarah Nuraini Siregar. (2019). NETRALITAS

- POLRI MENJELANG PEMILU SERENTAK 2019 NATIONAL. *Jurnal Penelitian Politik*, 16(1), 1–110.
- Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme Dosen Dan Kualitas Pendidikan Tinggi. *Jurnal Populis*, 2(4), 579–596.
- Suciati, D. (2018). THE ROLE OF INSTRUCTORS IN IMPROVING PROFESSIONALISM OF POLRI INTERVIEWS THROUGH EDUCATION AND TRAINING (Case Study at the West Java Regional Police Police School). *Jurnal Empowerment*, 7(2), 337–343.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method* (Edisi Kedu). PT Rajagrafindo Persada.
- 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>
- Williams, B. N., Brower, R. S., & Klay, W. E. (2016). Community-centred police professionalism: A template for reflective professionals and learning organisations with implications for the co-production of public safety and public order. *The Police Journal*, 89(2), 151–173. <https://doi.org/10.1177/0032258X16642449>
- Yu, Y., Luo, J., Work, P., & Education, G. H. (2018). DISPOSITIONAL OPTIMISM AND WELL-BEING IN COLLEGE STUDENTS: SELF-EFFICACY AS A MEDIATOR. *SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY*, 46(5), 783–792.