

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak pemisahan dari ABRI berbagai perubahan banyak dilakukan oleh POLRI dalam bidang Hukum dan Pelayanan Masyarakat. Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) merupakan bagian dari birokrasi pemerintahan yang berfungsi sebagai penegak hukum (*law enforcement*) dan pemelihara ketertiban umum (*order maintenance*). Hal ini sudah diatur dalam Menurut UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 2, fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam mewujudkan tugas pokok POLRI sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, maka seluruh anggota POLRI harus mampu menjalankan standar profesionalisme POLRI, ada berbagai standar yang harus dipenuhi. POLRI menggunakan peningkatan kualitas dalam pengembangan profesional sebagai birokrasi pemerintah yang bertindak sebagai lembaga penegak hukum. Kode etik yang ditetapkan dan dikendalikan oleh lembaga kepolisian profesional dapat memengaruhi dan mengatur pengambilan keputusan setiap anggota polisi dengan lebih baik. POLRI dituntut untuk terus meningkatkan profesionalisme dalam proses operasional, manajemen internal, dan sumber daya manusia seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat

[Type text]

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 POLRI merupakan 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 professional (Lumsden, 2017).

Profesionalisme dapat dilihat sebagai kontrol dan disiplin, mendorong reformasi dari fungsi budaya Polisi dan memotivasi politik eksternal untuk memprofesionalkan kepolisian, pendidikan Polisi menuju profesionalisme dan rekrutmen. 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 (Mcallum, 2018).

Selain itu, profesionalisme dapat dianggap sebagai satu set perilaku, tujuan, dan fitur yang menunjukkan suatu profesi atau orang yang professional (Amini et al., 2020). Profesionalisme mengacu pada dedikasi, sikap, dan perilaku anggota suatu profesi untuk bekerja setinggi-tingginya dan sesuai dengan kode etik profesi. Sebagai anggota POLRI harus bisa menilai profesional atau tidaknya

[Type text]

seseorang dalam menjalankan profesi berdasarkan hasil pekerjaannya, seperti kualitas pelayanan atau penanganan fungsi yang baik atau tidak baik. Profesionalisme pada polri terkait dengan aspek *participation* (keterlibatan masyarakat), *transparency* (transparansi atas dasar kebebasan memperoleh informasi), dan *accountability* (tanggung jawab, khususnya kepada publik).

Undang-undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2002 pada bab V menerangkan bahwa anggota polisi harus memiliki kemampuan profesi serta harus menjaga sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas terikat pada kode etik profesi kepolisian negara republik indonesia. Kode etik profesi kepolisian negara Republik Indonesia dapat menjadi pedoman bagi pengemban fungsi kepolisian lainnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungannya. Profesionalisme dapat diidentifikasi menjadi 3 aspek, yang pertama perilaku atau *behavioural* yang meliputi pada bagian perilaku profesionalisme berkaitan dengan jenis kegiatan fisik yang dilakukan seseorang di tempat kerja, yang kedua sikap atau *attitudinal*, yaitu meliputi sikap profesionalisme berhubungan dengan sikap diri sendiri, dan yang ketiga pengetahuan atau *intellectual* yaitu meliputi pengetahuan mengenai profesionalisme berkaitan dengan pemahaman struktur pengetahuannya (Evans, 2011). Mengacu pada aspek perilaku, maka dalam menjalankan tugasnya anggota polisi yang professional ditunjukkan dengan perilaku yang berkaitan dengan jenis kegiatan fisik yang dilakukan seseorang ditempat kerja, kemudian sikap yang berhubungan dengan diri sendiri, dan pengetahuan berkaitan dengan pemahaman.

POLRI dalam mendukung profesionalismenya melakukan survei dengan Indeks Tata Kelola Kepolisian RI (ITK) (<https://itkonline.polri.go.id>) mulai

[Type text]

diinisiasi pada tahun 2014 sebagai instrumen evaluasi keberhasilan Reformasi Birokrasi POLRI (RB POLRI). Hasil pengukuran Indeks Tata Kelola Kepolisian (ITK) pada tahun 2015 yang diambil data 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). Pada sektor pelayanan publik Polda Yogyakarta berada diperingkat 20 dalam skala nasional. Secara keseluruhan dari hasil tersebut Polda DIY mendapatkan hasil yang kurang memuaskan. 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) hasil tersebut menunjukkan bahwa dibawah naungan Polda DIY tidak semua Polres mendapatkan hasil yang memuaskan dan hanya Polres Sleman yang mendapatkan hasil yang lebih baik.

Permasalahan juga muncul didalam instansi POLDA DIY banyak mendapatkan anggotanya yang melanggar kedisiplinan, dari hasil wawancara wadir binmas yang dilakukan pada tanggal 2 Agustus 2021 bahwa tidak semua anggota yang mematuhi peraturan didalam instansi seperti memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat yang didasarkan pada ilmu pengetahuan

[Type text]

dan menunjukkan perilaku baik serta kemampuan mengontrol perilaku yang merupakan bagian dari profesionalisme. Lebih jauh lagi hasil wawancara, masalah ketidaksiplinan anggota mencakup tindakan ringan dan berat, misalnya ketidaksiplinan kecil sering bolos kerja (tanpa izin), tidak mengikuti protokol, tidak memakai pakaian dinas, tidak mengikuti arahan sesuai prosedur, dan banyak hal lagi yang berkaitan dengan tidak mematuhi peraturan sesuai prosedur. Dalam organisasi kepolisian, profesionalisme merupakan persoalan yang sering terjadi dan dialami oleh setiap anggota di setiap unit kerja, satuan kerja, ataupun pada setiap bagian-bagian di institusi Polri. Rendahnya profesionalisme mengacu pada komitmen, sikap dan pengetahuan anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang maksimal dan sesuai dengan kode etik profesinya. Profesionalisme adalah sebagai suatu konsep bagaimana orang-orang profesional memandang profesinya, yang tercermin dari sikap dan perilakunya yang didukung dengan pengetahuannya.

Kasus-kasus tersebut membuktikan bahwa masih banyak anggota polisi yang tidak disiplin dan tidak profesional dalam bertugas baik untuk dirinya sendiri maupun dalam mengayomi masyarakat. Hal itu terjadi karena sumber daya manusia yang kurang baik terutama pada saat pembentukan atau pendidikan awal anggota polisi, hal itu terjadi mungkin karena minimnya pengetahuan, dan beberapa petugas polisi membuat kesalahan dalam mengambil keputusan untuk mencegah krisis. 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).

[Type text]

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme seorang anggota polisi, Aspek pertama yang mempengaruhi profesionalisme seorang polisi adalah hukum itu sendiri, yang 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).

Profesionalisme mengacu pada komitmen, sikap dan perilaku anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang maksimal dan sesuai dengan kode etik profesinya (Handoko et al., 2018). 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. Profesionalisme mengacu pada kesadaran tentang aktivitas dan melibatkan pandangan sistematis tentang Polisi adalah sebagai sebuah profesi. Lebih jauh lagi, profesionalisme berhubungan langsung dengan efikasi diri, karena karakteristik ini menentukan motif dan rencana (Choi et al., 2015). Penelitian Kasa et al., (2020) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki

[Type text]

pengaruh pada profesionalisme. 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). Seorang polisi harus memiliki keyakinan pada dirinya sendiri dan percaya pada kemampuannya.

Efikasi diri adalah keyakinan pada kemampuan sendiri dalam melakukan tugas dengan memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan. Hasil penelitian dari Tambunan et al., (2021) adanya pengaruh *self efficacy* terhadap profesionalisme. 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 dari Baharun, (2020) bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu media yang mampu meningkatkan profesionalisme. Diperlukan keyakinan seorang anggota Polisi bahwa mereka dapat bisa berhasil melalui hambatan dalam pekerjaan dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang profesionalisme dengan cara yang positif.

Self-efficacy didefinisikan sebagai penilaian terkait kinerja seorang anggota Polisi atas tugas yang dialami, merupakan faktor penentu apakah anggota Polisi berusaha dengan cara yang profesional atau tidak. Menurut (Bandura, 1977), terdapat tiga dimensi atau struktur dari *self-efficacy*, yang pertama *magnitude/level* (tingkatan) berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dan aktivitas, dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, yang kedua *generality* (generalisasi) berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas, dan terakhir adalah

strength (kekuatan) berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya.

Self-efficacy berfokus pada operasional keunggulan tugas layanan yang dilakukan oleh seorang anggota polisi. Efikasi diri dikaitkan dengan akurasi dan kredibilitas terhadap layanan yang diberikan dan merupakan tingkat dasar dari kualitas bagi penyedia layanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Peningkatan efikasi diri pada individu merupakan strategi yang valid untuk memperkuat kinerja setiap individu (Chang et al., 2019). Di sisi lain, *self-efficacy* sangat berkaitan dengan persepsi masyarakat tentang kualitas, dan melibatkan keyakinan anggota polisi tentang kemampuan beradaptasi terhadap layanan sesuai dengan berbagai kebutuhan masyarakat. 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 (K. Lee, 2014).

Self-efficacy berasal dari dorongan seseorang untuk mencapai tujuan. Efikasi diri yang rendah membuat lebih sulit untuk mencapai tujuan. *self-efficacy* adalah keyakinan dalam diri seseorang bahwa mereka dapat bertindak secara efektif untuk mencapai suatu tujuan (Idrus et al., 2020). Efikasi diri memegang peran yang sangat besar terhadap motivasi dan kinerja anggota Polisi di lembaganya untuk menunjang profesionalisme. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan terdorong untuk mengembangkan potensinya yang bervariasi sehingga dapat memberikan yang terbaik bagi organisasinya bahkan meningkatkan prestasi kerjanya. Tingkat kemampuan anggota polisi menentukan profesionalisme mereka, yang terlihat dalam perilaku mereka sehari-hari di dalam

[Type text]

organisasi. Profesionalisme tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

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). Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan nilai dan keyakinan yang menentukan identitas organisasi. Budaya organisasi yang baik di instansi/lembaga akan menanamkan rasa tanggung jawab yang kuat pada anggotanya, memotivasi mereka untuk menunjukkan tingkat profesionalisme tertinggi, mencapai tujuan yang lebih baik, dan menginspirasi semua anggota untuk meningkatkan profesionalisme. 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). Menurut (Robbins, 2006) terdapat tujuh aspek dalam budaya organisasi meliputi a) Inovasi dan pengembalian resiko. sejauh manakaryawan didukung untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko, b) Perhatian terhadap detail dimana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail, c) Orientasi ke hasil dimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang

[Type text]

digunakan untuk mencapai hasil itu, d) Orientasi ke orang yang berarti bahwa sejauh mana berbagai keputusan yang diambil manajemen ikut memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi, e) Orientasi tim di mana berbagai kegiatan kerja lebih diorganisasi berdasar tim bukannya berdasarkan individu, f) Keagresifan yang berarti sejauh mana orang-orang lebih agresif dan kompetitif daripada santai, dan g) Kemantapan dimana bermacam kegiatan keorganisasian lebih menekankan dipertahannya *status quo* bukannya pertumbuhan.

Budaya organisasi adalah karakteristik khas yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan Tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel yang membentuk satu kesatuan khusus dari sistem organisasi (Handayani, 2015). Untuk membangun profesionalisme organisasi Polri diperlukan proses transformasi nilai-nilai budaya dari kondisi actual kepada kondisi yang diharapkan yaitu proses yang lebih baik.

Organisasi dalam tubuh Polri menerapkan nilai-nilai budaya di organisasinya yang terkandung didalam Tribrata dan Catur Prasetya dengan arti Berbakti kepada nusa dan bangsa dengan penuh ketakwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa. Menjunjung tinggi kebenaran, keadilan dan kemanusiaan dalam menegakkan hukum negara kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar 1945 sebagai falsafah dan pedoman hidup setiap anggota Polri. Era kepemimpinan Jenderal Listyo Sigit Prabowo POLRI telah melakukan reformasi terhadap organisasinya untuk mendukung profesionalisme dengan menempatkan pedoman-pedoman dalam organisasinya

terhadap anggotanya yaitu Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan (Presisi).

Budaya organisasi yang baik akan dapat meningkatkan professional 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. Bila nilai-nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas, seorang anggota polisi akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan apa yang diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu dapat bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan secara professional. Komitmen anggota dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya tidak akan terlepas dari kuat atau lemahnya budaya organisasi (Cahyono, 2017).

Tingkat profesionalisme anggota polisi dalam melakukan tindakan dipengaruhi oleh kuatnya budaya organisasi. Sehingga anggota polisi dapat menumbuhkan sikap loyalitas, mengerti tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik. Hal tersebut didukung oleh penelitian Andardinata, (2017) dengan hasil Budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Dengan memiliki 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). Budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis perlu melakukan penelitian tentang permasalahan ini dengan judul “Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Daerah Istimewa Yogyakarta”.

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pada anggota Polda di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme anggota Polda di Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah ada pengaruh secara stimulan *self-efficacy* dan budaya organisasi terhadap profesionalisme anggota Polda di Daerah Istimewa Yogyakarta?

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *self-efficacy* terhadap profesionalisme pada anggota Polda di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap profesionalisme anggota Polda di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan budaya organisasi secara keseluruhan terhadap profesionalisme anggota Polda di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

- a. Manfaat penelitian secara teoritis adalah agar hasil penelitian dapat menambah referensi ilmiah bagi perkembangan Psikologi Industri dan Organisasi, terkait peningkatan profesionalisme anggota POLDA DIY.

- b. Manfaat penelitian secara praktis adalah hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan untuk menyusun suatu kebijakan dan pertimbangan dalam meningkatkan profesionalisme anggota POLDA DIY.

C. Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan profesionalisme sebagai berikut

1. Penelitian oleh Siswati, (2017) dengan judul *Correlation Between Lecturer Professionalism And Self-Efficacy In College Students*, Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara efikasi diri terhadap profesionalisme.
2. Penelitian oleh Koşar, (2015) dengan judul *Trust in School Principal and Self-efficacy as Predictors of Teacher Professionalism*. Hasil menunjukkan itu ada hubungan positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap profesionalisme.
3. Penelitian oleh Andardinata, (2017) dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme dosen”. Hasil budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme.
4. Penelitian oleh Yanti, (2014) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengalaman Mengajar dan Tingkat Pendidikan terhadap Profesionalisme Dosen Universitas Riau Kepulauan Tahun Ajaran 2012/2013”. Hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa yang menjadi keaslian penelitian pada penelitian ini pada dasarnya memiliki kesamaan dan juga perbedaan tertentu dengan penelitian sebelumnya pada variabel penelitian, skala dan metode analisis data. Terdapat pula perbedaan-perbedaan yang dapat

[Type text]

memberikan sebuah penjabaran bahwa penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya misalnya variabel bebas yang dipilih, pemilihan subyek penelitian, teknik pengambilan sampel teori yang dipakai dan teknik analisa data yang digunakan.