



## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA PENYIDIK RESERSE DAN KRIMINAL KEPOLISIAN RESORT KUPANG KOTA

Ridolof W. Batilmurik<sup>1\*</sup>, Fredrik D. Belly<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Politeknik Negeri Kupang, Kupang, Indonesia

Penulis Korespondensi: [rudy.morvin@gmail.com](mailto:rudy.morvin@gmail.com)

### Article Info

#### Article History

Received: 11 Oktober 2021

Revised: 27 November 2021

Published: 31 Desember 2021

#### Keywords

Organizational Commitment, Personality, Investigator Performance.

### Abstrak

*This research was conducted at the Kupang City Police Criminal Investigation Unit. The population in this study was 59 detective investigators in the Kupang City Police work area. The number of samples is 40 investigators. However, the return rate for the distributed questionnaires was obtained by 40 people (68%) of respondents. Meanwhile, the remaining 19 questionnaires (32%) were not returned. Data analysis technique using validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, correlation coefficient, coefficient of determination, multiple linear regression, F test and T test. The results of the analysis show that; organizational commitment indirectly has a positive and significant effect on performance; Personality directly has a positive but not significant effect on the performance of the Kupang City Police Criminal Investigator. Future research will focus on the organizational commitment of the Kupang City Police Criminal Investigator, namely; predictive, Responsibilita, Fair Transparency (Precision). In addition, it is necessary to study the work culture of the Indonesian National Police, which is very different from other organizations in Indonesia and even police organizations in other countries.*

## PENDAHULUAN

Kinerja anggota kepolisian yang paling disoroti salah satunya bagian penyidik reskrim. Pentingnya anggota polisi, khususnya yang berkedudukan sebagai penyidik, selalu dievaluasi kinerjanya secara periodik tentu bukan tanpa alasan, namun ada beberapa hal yang ditemukan bahwa sebagian dari penyidik Polri belum mampu melaksanakan tugasnya secara profesional dan proporsional, seperti ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan proses hukum yang transparan dan berkeadilan. Akibatnya, muncul beragam keluhan dari masyarakat terkait kinerja penyidik, seperti lambat dalam merespon laporan/aduan masyarakat, arogan, diskriminatif, berorientasi materi, dan melakukan tindakan kepolisian tanpa melalui standar operasional prosedur yang benar, dan sebagainya.

Kinerja organisasi pada dasarnya tidak terlepas dari kinerja seluruh anggota yang ada didalamnya mangkunegara. Penilaian kinerja merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai keryawan dalam periode tertentu. Kinerja dapat dilihat dari efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan, semakin tinggi efektivitas dalam penyelesaian pekerjaan dan didukung dengan penggunaan biaya yang hemat (efisien), maka kinerja akan semakin meningkat dan sebaliknya. Menurut Rivai (2008), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kondisi aparat penyidik Polri sebagaimana diuraikan diatas seakan menegaskan apa yang menjadi keprihatinan pimpinan Polri dalam upaya mewujudkan anggota Polri



dengan paradigma baru, sebagaimana dinyatakan dalam Rencana Strategis Kepolisian Negara Republik Indonesia (Renstra Polri) Tahun 2010-2014 pada bagian Analisa Perkembangan Lingkungan Strategis angka 4) suatu Kelemahan (*weaknesses*) huruf *f* yang dengan tegas menyebutkan: Masih rendah dan minimnya keterampilan dan kemampuan personil Polri di lapangan, terutama dari segi penguasaan ketentuan dan perundang-undangan dalam menghadapi kualitas dan kuantitas kejahatan yang semakin canggih, serta masih tingginya proses birokrasi yang tidak efisien dalam penyelesaian perkara.

Melihat pentingnya kinerja aparat kepolisian dalam menunjang suksesnya instansi kepolisian dalam mencapai tujuannya, maka diperlukan faktor-faktor yang mendukung kepolisian untuk dapat bekerja dengan lebih baik. Pada dasarnya, setiap instansi memiliki strategi dan peralatan untuk mendukung peningkatan kualitas kinerjanya, salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan komitmen aparat kepolisian terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi adalah keterikatan individu terhadap organisasi sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan, dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Allen dan Meyyer (1991) mengemukakan bahwa komitmen terbagi atas 3, diantaranya: 1) komitmen afektif; 2) normative dan, 3) kontinus. Batilmurik (2019) menyatakan bahwa komitmen anggota Polri selama ini memberikan efektivitas penegakan dan pelayanan hukum yang baik terhadap masyarakat di Indonesia.

Selain komitmen organisasional, keperibadian anggota kepolisian juga mampu menunjang tercapainya tujuan organisasi secara lebih optimal, hal itu dikarenakan setiap orang memiliki perbedaan dalam nilai-nilai perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, hal yang berkaitan dengan bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, maka dengan memahami karakteristik pegawai menjadi penting agar setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan dapat sesuai dengan karakteristik yang dimiliki oleh setiap pegawai.

Kepribadian (*personality*) merupakan satu kajian psikologi yang lahir berdasarkan pemikiran, kajian atau temuan-temuan (hasil praktik penanganan kasus) para ahli. Objek kajian kepribadian adalah *human behavior*, perilaku manusia, yang pembahasannya terkait dengan apa, mengapa, dan bagaimana perilaku tersebut. Teori kepribadian pertama kali dikemukakan oleh Alport (1941) yang mendefenisikan, kepribadian adalah dinamika organisasi dalam sistem *psychophysical* antara individu yang menentukan perubahan dalam lingkungannya.

Kepribadian merupakan kebiasaan, sikap, sifat yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain, menurut (Koswara 2005) menegaskan bahwa definisi kepribadian (*personality*) adalah suatu istilah yang mengacu pada gambaran-gambaran sosial tertentu yang diterima oleh individu dari kelompoknya atau masyarakat, kemudian individu tersebut diharapkan bertingkah laku berdasarkan atau sesuai dengan gambaran sosial (peran) yang diterimanya itu. Robbins and Judge (2008); kepribadian adalah organisasi yang berorientasi dinamis dalam sistem phisikofisiologis individual sehingga menentukan cara untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Polres Kupang Kota merupakan barometer pelayanan Publik yang berada diwilayah hukum Kota Kupang sehingga Kinerja penegakan hukum yang disoroti adalah kinerja penyidik reskrim pada setiap wilayah hukum Kota Kupang yang menjadi sorotan, sehingga setiap anggota polri kususnya penyidik dituntut cepat menyelesaikan dan menuntaskan suatu masalah dengan baik dan cepat.



Adapun contoh-contoh kasus yang sering terjadi akhir-akhir ini di Wilayah hukum Polres Kupang Kota Kususnya Pada Kepolisian Sektor Maulafa dijelaskan bahwa adanya himbauan dari kaporsek Maulafa melalui surat edaran menyangkut peningkatan kasus kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) minuman keras maka diharapkan agar ditindak lanjuti oleh semua RT/RW supaya bisa mengawasi kos-kosan di wilayah masing-masing lantaran sering terjadi kasus tersebut pasca badai seroja Penerapan sanksi sosial yang dikeluarkan polsek maulafa kepada pelaku kasus perselingkuhan (Pos Kupang, Mei 2021).

Atas dasar fenomena empirik di atas, penelitian ini ingin mengkaji mengenai komitmen organisasional dan kepribadian penyidik terhadap kinerja penyidik Reserse dan Kriminal pada Kepolisian Resort Kota Kupang.

## METODE PENELITIAN

### Sifat dan Jenis Penelitian

Jenis dan sifat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan ekplanatory, dimana penelitian yang didasarkan pada angka-angka dan perhitungan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibangun, (Field, 2013). Penelitian eksplanatory dimaksudkan untuk menguji hubungan antara beberapa variabel dan pola hubungan dari variabel yang diteliti (Stebbins, 2001). Dalam penelitian ini, metode eksplanatory digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel komitmen organisasional dan kepribadian terhadap kinerja penyidik reserse dan kriminal kepolisian resort Kupang Kota.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 penyidik Reserse dan Kriminal Kepolisian Resort Kupang Kota. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Namun, 59 penyidik Reserse dan Kriminal yang menjadi responden, sebanyak 19 (32%) tidak mengembalikan lembar kuesioner sehingga tidak dapat ditindaklanjuti. Dengan demikian, maka total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 penyidik.

### Pengukuran Instrumen

Model pengukuran kepribadian merujuk pada model yang diungkapkan oleh (McCrae, 2017) yang mengungkapkan bahwa kepribadian terdiri dari: nerotisme; *ekstraversi*; *kesetujuan*; dan *kesadaran*. Model pengukuran komitmen organisasional merujuk pada Met Calfe dan Dick (2000) dan Komitmen Polri. Model pengukuran kinerja polisi merujuk pada Peraturan Kapolri Nomor 2 Tahun 2018; antara lain: 1) Kontrak Kerja; 2) Tugas tambahan; 3) Perilaku Kerja Anggota, 4) Penghargaan; dan 5) Hukuman.

Pengukuran instrument menggunakan *skala likert 5 Poin*, (Dawes, 2008) dengan sebagai berikut.

**Tabel 1. Skala Pengukuran Instrumen**

Skor	Kriteria
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat setuju

Sumber: Dawes, 2008.



## Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25. Analisis data meliputi pengujian regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), dan Kepribadian ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Penyidik (Y). Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh hasil yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,503	2,086		4,076	0,000
KO	0,300	0,135	0,465	2,215	0,033
KEPRIBADIAN	0,266	0,218	0,256	1,220	0,230

a. Dependent Variable: KINERJA PENYIDIK

Sumber: Output SPSS 25.0 (data primer diolah), 2021.

Berdasarkan tabel 2, maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \\ Y &= 8,503 + 0,300X_1 + 0,266X_2 + e \end{aligned}$$

Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 8,503, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), dan Kepribadian ( $X_2$ ) bernilai nol (0), maka nilai konsisten variabel Kinerja Penyidik adalah sebesar 8,503.
- Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,300 dan bernilai positif. Artinya, jika nilai variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai variabel Kinerja Penyidik (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,300, dengan asumsi nilai variabel Kepribadian ( $X_2$ ) adalah konstan (0).
- Nilai koefisien regresi variabel Kepribadian ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,266 dan bernilai positif. Artinya, jika nilai variabel Kepribadian ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai variabel Kinerja Penyidik (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,266, dengan asumsi nilai variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) adalah konstan (0).

#### 2. Uji Hipotesis (Uji t)

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), dan Kepribadian ( $X_2$ ),



sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Penyidik (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh hasil yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,503	2,086		4,076	0,000
KO	0,300	0,135	0,465	2,215	0,033
KEPRIBADIAN	0,266	0,218	0,256	1,220	0,230

a. Dependent Variable: KINERJA PENYIDIK

Sumber: Output SPSS 25.0 (data primer diolah), 2021.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Penyidik

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,215 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=40-2-1=37$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0,05) adalah sebesar 1,687, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $2,215 > 1,687$ ) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,033 lebih besar dari 0,05 ( $0,033 < 0,05$ ). Dengan demikian, maka komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik reserse dan kriminal pada kepolisian resort Kupang Kota.

b. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Penyidik

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,220 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=40-2-1=37$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0,05) adalah sebesar 1,687, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $1,220 < 1,687$ ) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,230 lebih besar dari 0,05 ( $0,230 > 0,05$ ). Dengan demikian, maka kepribadian secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja penyidik reserse dan kriminal pada kepolisian resort Kupang Kota.

**3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), dan Kepribadian ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Penyidik (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.479	.451	1.69219
a. Predictors: (Constant), KO, KEPRIBADIAN				
b. Dependent Variable: KINERJA PENYIDIK				

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2021.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,479. Hal ini berarti bahwa derajat pengaruh variabel komitmen organisasi dan kepribadian terhadap variabel kinerja penyidik reserse dan kriminal pada kepolisian resort Kupang Kota adalah sebesar 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

## Pembahasan

### 1. Hubungan Komitmen Organisasional dan Kinerja

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel komitmen dan kinerja diketahui total rata-rata total kedua variabel berada pada kategori sangat tinggi, yaitu nilai komitmen organisaional sebesar 4,88, sedangkan kinerja penyidik sebesar 4,05. Hasilnya ini juga didukung dengan pengujian Hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja penyidik, dimana  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar  $(2,215>1,687)$ . Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (R. Batilmurik, Noermijati, AcmadSudiro, & FaturRochman, 2019); (R. Batilmurik et al., 2019); (R. Batilmurik, Noermijati, et al., 2020); (R. Batilmurik, Sudiro, et al., 2020); (R. W. Batilmurik & SE, 2021); (Batilmurik, 2020; Mone et al., 2020); (Nurtjahjani, Batilmurik, & Pribadi, 2021); (Noermijati, Firdaus, & Baltimurik, 2021).

Berkenan dengan penelitian tersebut maka dapat dikemukakan bahwa hasil penelitian mendukung teori yang telah dikemukakan oleh (Allen & Meyer, 1990) serta MetCalfe Dan Dick (2000) yang mengungkapkan bahwa Kinerja seorang individu dalam organisasi dalam hal ini khusus bagi anggota kepolisian (penyidik) akan dipengaruhi oleh komitmen yang ditunjukan yang oleh anggota organisasi melalui: 1) Sikap Organisasi, emosional, loyalitas, dan integritas terhadap; 2) Organisasinya; 3) Ketaatan anggota terhadap aturan-aturan organisasi; 4) Kebanggan terhadap organisasi tempat dia bekerja; 5) Keterlibatan anggota dalam organisasi; 5) Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

### 2. Hubungan Kepribadian dan Kinerja Penyidik

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel komitmen dan kinerja diketahui total rata-rata total kedua variabel berada pada kategori tinggi (4,16) dan kinerja penyidik (4,05). Namun, hasil penelitian Allen & Meyer (1990) tidak sejalan dengan pengujian hipotesis dimana walaupun perolehan nilai  $t_{hitung}$  berada pada arah positif sebesar 1,220 tetapi tidak signifikan dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,220<1,687$ ) dan nilai alpha yang diperoleh lebih besar 0,05 ( $0,230>0,05$ ). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Montolalu, dkk (2016) yang menyatakan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beberapa alasan yang mempengaruhi hubungan yang tidak signifikan adalah karena kepribadian yang kurang baik dipengaruhi oleh faktor lingkungan, tempat tinggal dan faktor keturunan atau faktor biologis seperti emosi, karakter dan pembawaan diri seseorang. Hal ini yang membentuk karakter kepribadian pegawai saat bekerja dan menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan ketidak selaras terhadap proses kerja dan mempengaruhi secara negatif kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan kepribadian terhadap kinerja penyidik reserse dan kriminal pada Polres Kupang Kota, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



1. Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik reserse dan kriminal pada Polres Kupang Kota.
2. Kepribadian secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja penyidik reserse dan kriminal pada Polres Kupang Kota.
3. Kemampuan variabel komitmen organisasi dan kepribadian terhadap variabel kinerja penyidik reserse dan kriminal pada kepolisian resort Kupang Kota adalah sebesar 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

## **IMPLIKASI DAN KETERBATASAN**

### **Implikasi Penelitian**

Penelitian ini berimplikasi pada pengembangan teoritis khususnya teori perilaku organisasi yang mengalami perkembangan ilmu sejak tahun 1990-an. Teori-teori perilaku organisasi dan perubahan social yang diungkapkan oleh Albert Bandura (1960). Secara praktis, hasil penelitian ini berkontribusi dalam peningkatan kinerja penyidik Reserse dan Kriminal Pada Kepolisian Resort Kupang Kota dalam memperhatikan kepribadian dan komitmen organisasionalnya dalam memberikan pelayanan dan penegakan hukum bagi masyarakat di Kota Kupang.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pada ukuran sampel sebanyak 40 responden dan dilakukan pada unit kerja Reserse dan Kriminal yang kecil. Kedepannya penelitian diperluas pada sampel penelitian yang lebih bervariatif pada semua unit kerja dan memperluas pada pengembangan variable-variabel seperti budaya organisasi, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan dan *esprit de corps*.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63. Pp. 1-18.
- Batilmurik, R., Noermijati, AcmadSudiro, & FaturRochman. (2019). *Organizational Commitment of Police Officers: a static Study Technique in Indonesian National Police*.
- Batilmurik, R., Noermijati, N., Sudiro, A., & Rochman, F. (2020). *Individual Citizenship Pride: is it The Consequences of Organisational Citizenship Behaviour-Individual (OCB-I)?*
- Batilmurik, R., Sudiro, A., Noermijati, N., & Rohman, F. (2020). The Role of Organizational Citizenship Behavior as Relations Mediator: Study of Personality and Performance of Police in Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*. Issue 9. Pp. 133-140.
- Batilmurik, R. W., & SE, M. (2021). *Analisis Peran Kepribadian Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Penyidik Polri*. Literasi Nusantara.
- B Batilmurik, R. W. (2020). Peran Kepribadian dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Penyidik Reserse dan Kriminal Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 12(1): 40-48.
- Dawes, J. (2008). Do Data Characteristics Change According to the Number of Scale Points Used? An Experiment Using 5-Point, 7-Point And 10-Point Scales. *International Journal of Market Research*. Vol. 50, No. 1. Pp. 61-104.

- Fanggidae, J., Batilmurik, R., & Samadara, P. (2020). I Stay at Work For You, You Stay at Home For Us. Does This Covid-19 Campaign Work For The Youth in Asia? *Transnational Marketing Journal*. Vol. 8, No. 2. Hal. 161-175.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. London: Sage Publications Ltd.
- Hakim, W., & Fernandes, A. (2017). Moderation Effect of Organizational Citizenship Behavior on the Performance of Lecturers. *Journal of Organizational Change Management*.
- Indarti, S., Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The Effect of OCB in Relationship Between Personality, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Performance. *Journal of Management Development*.
- McCrae, R. R. (2017). *The Five-Factor Model Across Cultures*. Praeger/ABC-CLIO.
- Mone, R. H., Batilmurik, R. W., & Bire, A. R. (2020). Peran Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Pada Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*. Vol. 12, No. 2. Hal. 79-86.
- Noermijati, N., Firdaus, E., & Baltimurik, R. (2021). The Effects of Personality, Deviant Behavior, and Employee Engagement on Frontline Employees' Organizational Commitment. *Management Science Letters*. Vol. 11, No. 3. Pp. 1033-1044.
- Nurtjahjani, F., Batilmurik, R. W., & Masreviastuti, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterlibatan Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 27, No. 2. Hal. 191-204.
- Nurtjahjani, F., Batilmurik, R. W., & Pribadi, J. D. (2021). The Influence of Transformational Leadership Style on Work Engagement Remuneration Dimediation and Educator Motivation. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 19, No. 1.
- Nurtjahjani, F., Batilmurik, R. W., Puspita, A. F., & Fanggidae, J. P. (2021). The relationship Between Transformational Leadership and Work Engagement. Moderated Mediation Roles of Psychological Ownership and Belief in Just World. *Organization Management Journal*.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*. Vol. 8, No. 3. Hal. 105-111.
- Sawyerr, O. O., Srinivas, S., & Wang, S. (2009). Call Center Employee Personality Factors and Service Performance. *Journal of Services Marketing*.
- Shang, K.-C., Chao, C.-C., & Lirn, T.-C. (2016). The Application of Personality Traits Model on the Freight Forwarding Service Industry. *Maritime Business Review*.
- Stebbins, R. A. (2001). *Exploratory Research in The Social Sciences*. London: Sage Publications Ltd.
- Zuhri, L. (2016). Nilai Lokal Krik Salamat sebagai Asas dalam Pembangunan Hukum. *Rechtidee*, 11(1): 64-83.
- Zuhri, L., Iskandar, S., Juanda, Sulendra, I.M.G., & Syaifuddin, E. (2017). Local Values as a Conflict Mediation Model. *US-China Law Review*, 14(2017): 772-779.