

## **PENGARUH KEPRIBADIAN *HARDINESS* TERHADAP *COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR (CWB)* PADA ANGGOTA POLRES MINAHASA SELATAN**

**Excelia Masinambow**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : exceliainasinambow@gmail.com

**Tellma M. Tiwa**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : tellmatywa@unima.ac.id

**Great E. Kaumbur**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : greaterick@unima.ac.id

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepribadian *hardiness* dalam mempengaruhi *counterproductive work behavior*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional, untuk menjelaskan tentang Pengaruh Kepribadian *hardiness* dengan *counterproductive work behavior (CWB)* pada Anggota Polres Minahasa Selatan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *counterproductive work behavior (Y)* dan variabel independen *hardiness (X)*. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis: (1) Uji Asumsi Dasar yaitu uji normalitas dan uji linieritas, lalu (2) uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* berpengaruh signifikan terhadap *counterproductive work behavior*, pengaruh yang didapat berdasarkan hasil penelitian yaitu memiliki pengaruh positif. Semakin tinggi kepribadian *hardiness* maka akan semakin tinggi pula *counterproductive work behavior* pada anggota Polres Minahasa Selatan, begitu pula sebaliknya semakin tinggi *counterproductive work behavior* maka akan semakin tinggi kepribadian *hardiness* pada anggota Polres Minahasa Selatan.

**Kata Kunci:** Kepribadian *Hardiness*, *Counterproductive Work Behavior*

**Abstract:** This study aims to determine the role of personality *hardiness* in influencing *counterproductive work behavior*. This research is quantitative research with correlational methods, to explain the influence of *hardiness* personality with *counterproductive work behavior (CWB)* on South Minahasa Police Officers. The dependent variables were *counterproductive work behavior (Y)* and *hardiness independent variables (X)*. Data analysis techniques are carried out by analysis: (1) Basic Assumption Test, namely normality test and linearity test, then (2) hypothesis test. The results show that personality *hardiness* has a significant effect on *counterproductive work behavior*, an influence that can be based on the results of the study that has a positive influence. The higher the *hardiness* personality, the higher the *counterproductive work behavior* in South Minahasa Police members, and vice versa, the higher the *counterproductive work behavior*, the higher the *hardiness* personality in South Minahasa Police members.

**Keywords:** Personality *Hardiness*, *Counterproductive Work Behavior*.

## PENDAHULUAN

Organisasi kepolisian pada umumnya, memiliki etika yang menunjukkan perlunya bertingkah laku sesuai dengan peraturan-peraturan dan harapan yang memerlukan kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya sesuai misi yang dijalankan selalu mempunyai aturan intern dalam rangka meningkatkan kinerja, profesionalitas, budaya organisasi serta untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peranan, fungsi, wewenang dan tanggung jawab dimana mereka bertugas sebagai keterpanggilan mereka terhadap pengabdian kepada negara dan masyarakat.

Pekerjaan sebagai polisi tentunya dapat mengakibatkan tuntutan yang besar pada mental, emosional, dan kemampuan fisik pada pekerjanya (Boyce, 2006). Salah satu permasalahan yang terjadi adalah perilaku kerja kontraproduktif (Chen, 1890). Suatu respon atas ketidakpuasan individu di tempat kerja berbentuk perilaku buruk terhadap organisasi atau individu lain dalam organisasi, seperti pekerjaan tidak diselesaikan dengan baik, keterlambatan, ketidakhadiran, tidak mengikuti prosedur, melanggar kode etik dan berdebat dengan masyarakat yang bertentangan dengan kepentingan instansi. Hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam individu maupun dari luar individu. Faktor dari dalam berupa kepribadian, kontrol diri, dan kecerdasan emosional yang dimiliki individu tersebut. Sedangkan faktor luar munculnya *Counterproductive Work Behavior* (CWB) yaitu struktur intensif, evaluasi kerja berdasar hasil dan perspektif pengawas untuk evaluasi kinerja (Sackett, 2001).

Ketika memiliki pekerjaan dan tekanan yang besar baik dari dalam maupun dari luar yang polisi rasakan,

membuat polisi merasa kurang optimal hingga melakukan CWB dalam bekerja. Perilaku kontraproduktif dapat tumbuh dengan kondisi yang penuh tekanan dan ketidakadilan mempengaruhi emosi negatif sehingga akan membawa seseorang ke arah perilaku-perilaku negatif dan destruktif dalam bekerja (Spector PE, 2006). Menurut Robinson dan Greenberg (dalam Seniati, 2001), berkata bahwa ada tiga kelompok variabel penyebab terjadinya CWB, yaitu faktor-faktor individual, faktor-faktor sosial dan interpersonal, dan faktor-faktor organisasional.

Fenomena secara umum yang terjadi dalam instansi kepolisian yang mengakibatkan anggota kepolisian melakukan perilaku CWB salah satunya mengenai kasus Ferdy Sambo. Dikutip dari (Kompas.com, 2022) mengenai kasus Irjen Ferdy Sambo, merupakan kasus yang gempar dibicarakan oleh masyarakat Indonesia bahkan pun dari pihak luar Negara sejak bulan juli 2022 dan baru selesai di bulan februari 2023. Konon pengaruh dari kasus Sambo sangat besar di internal dan eksternal kepolisian, bahkan mencoreng citra kepolisian di seluruh jajaran Indonesia, termasuk di Sulawesi Utara khususnya di Minahasa Selatan, dimana pihak kepolisian mulai dipandang tidak baik oleh masyarakat. Kasus Ferdy Sambo sangatlah merugikan pihak kepolisian, lewat kasus tersebut mulai terlihat adanya perilaku kontraproduktif yang dilakukan oleh pihak kepolisian.

Terlepas dari semua masalah itu seluruh anggota polisi di Indonesia dilatih menjadi orang yang tahan banting oleh segala bentuk tekanan yang mereka hadapi, baik itu tekanan *psikis* maupun tekanan fisik. Perilaku tahan banting yang dilatih oleh anggota polisi merupakan sebuah kepribadian *hardiness*. Jadi perilaku *counterproductive work behavior* dapat

diatasi jika anggota polisi memiliki kepribadian *hardiness*.

Menurut Cotton (dalam Sudirman 2007), kepribadian *hardiness* adalah komitmen yang kuat terhadap diri sendiri, sehingga dapat menciptakan tingkah laku yang aktif terhadap lingkungan dan menetralkan situasi-situasi yang menekan. Orang yang *hardiness* memiliki keberanian berkonfrontasi terhadap perubahan atau perbedaan dan menarik hikmah dari keadaan tersebut (Foster & Dion, dalam Permana 2008).

Tipe kepribadian *hardiness* memberikan konstelasi kepribadian yang menguntungkan bagi seseorang untuk mengatasi tekanan-tekanan hidupnya sehingga “tahan banting”. Dengan kata lain orang-orang dengan tipe kepribadian ini tidak mudah lari pada penyesuaian diri yang maladaptif (Astuti, 1994). *Control*, *commitment*, dan *challenge* akan memelihara kesehatan seseorang walaupun berhadapan dengan lingkungan yang beracun.

Berdasarkan hal tersebut anggota polisi yang memiliki kepribadian tahan banting pastinya dapat melalui berbagai peristiwa yang terjadi yang dapat menimbulkan perilaku kontraproduktif, terutama kasus yang sedang berlangsung yang mengakibatkan tercorengnya nama baik pihak kepolisian yang berdampak buruk bagi produktivitas kerja para anggota kepolisian.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap *counterproductive work behavior* pada anggota Polres Minahasa Selatan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap *counterproductive work behavior* pada anggota Polres Minahasa Selatan.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, disebut penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2012). Sedangkan metode yang digunakan adalah metode korelasional, istilah korelasi menunjuk pada konsep saling hubungan diantara beberapa variabel, korelasi yang paling sederhana hanya melibatkan dua variabel (Azwar, 2000). Dalam penelitian ini, metode korelasi digunakan untuk menjelaskan tentang Pengaruh Kepribadian *Hardiness* dengan *Counterproductive Work Behavior (CWB)* pada Anggota Polres Minahasa Selatan.

Penelitian ini berlangsung kurang lebih satu bulan di Polres Minahasa Selatan. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian menyesuaikan dengan waktu kerja dari anggota Polres Minahasa Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polres Minahasa Selatan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

## Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data berupa skala *Likert* yaitu terdapat dua skala dari variabel bebas dan terikat yaitu skala *hardiness* dan *counterproductive work behavior*. Diketahui dalam Sugiyono (2010) menyatakan bahwa mengukur pendapat, persepsi, serta sikap seseorang atau kelompok adalah menggunakan skala likert dalam mengenai fenomena sosial. Skala ini digunakan untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan responden menunjukkan tingkat

persetujuan terhadap serangkaian pernyataan (University, 2022).

Dua sikap dalam skala likert yang digunakan peneliti diantaranya *favorable* (menyetujui) dan *unfavorable* (tidak menyetujui). Pada tiap aitem terdapat jawaban yaitu lima alternatif : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RG), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) yang akan digunakan pada skala kepribadian *hardiness*. Sedangkan untuk perilaku *counterproductive work behavior*, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kadang-Kadang (KG), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

**Tabel 1 Skala Hardiness & CWB**

Skala Hardiness	Skor	Skala CWB
Sangat Tidak Setuju (STS).	1	Sangat Sesuai (SS)
Tidak Setuju (ST).	2	Sesuai (S)
Ragu-Ragu (RG)	3	Kadang-Kadang (KG)
Setuju (TS)	4	Tidak Sesuai (TS)
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Tidak Sesuai (STS)

### Uji Validitas

Validitas menurut (Azwar, 2012) sejauh mana kecermatan dan ketepatan fungsi ukurannya. Instrumen pengukur dikatakan validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur, yang sesuai dilakukan pengukuran tersebut

### Uji Reliabilitas

Suatu instrumen yang baik adalah harus reliable. Uji reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan. Ukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi suatu instrumen yang mengukur suatu konsep dan berguna

untuk mengukur kebaikan (goodness) dari suatu pengukur (Sekaran, 2003).

### Teknik Analisis Data

Pada analisis data penelitian ini merupakan metode data yang bersifat kuantitatif yang mana akan dianalisis dengan pendekatan statistik, sebelumnya dalam penelitian ini akan dilakukan dengan analisis: (1) Uji Asumsi Dasar yaitu uji normalitas dan uji linieritas, setelah itu (2) uji hipotesis.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan uji coba pada alat ukur kepribadian *hardiness* dan *counterproductive work behavior* yaitu dengan menyebarkan kuesioner, selanjutnya dilakukan penghitungan hasil kuesioner lewat uji instrumen penelitian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas pada program excel.

Hasil uji validitas lewat program excel menggunakan tabel *signifikansi*  $N = 100 - 2 = 98$  dengan *signifikansi*  $5\% = 0,196$ , hasil uji validitas yang diperoleh dari variable *hardiness* dan variabel CWB, yaitu seluruh item pernyataan *valid*. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan variabel *hardiness* memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar  $0,935 > 0,7$ . Sedangkan CWB memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar  $0,774 > 0,7$ . Dapat disimpulkan jika variabel bebas dengan variabel terikat adalah reliable dimana nilai *cronbach's alpha* variabel X dan variabel Y  $> 0,7$ .

Selanjutnya peneliti melakukan uji asumsi dasar yaitu, uji normalitas data dan uji linieritas data. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis *Monte Carlo* diketahui nilai *signifikansi*  $0,080 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. *Monte Carlo Sig.*  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui *Sig. Score Linearity* sebesar  $0,000 < 0,005$  dan nilai *Sig.*

*deviation from linearity* sebesar 0,097 > 0,05, maka dapat disimpulkan variabel *hardiness* dan *counterproductive work behavior* mempunyai hubungan yang linier.

### Deskripsi Subjek Penelitian

Subyek yang berpartisipasi pada penelitian ini merupakan anggota yang terdaftar sebagai anggota Polres Minahasa Selatan, baik itu anggota yang bekerja di dalam Polres Minahasa Selatan maupun anggota yang bertugas di seluruh Polsek Minahasa Selatan. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan sejak tanggal 28 April 2023 sampai 26 Mei 2023 anggota yang berpartisipasi pada penelitian ini berjumlah 100 responden. Berikut ini akan dijelaskan mengenai gambaran sampel berdasarkan usia dan jenis kelamin

**Tabel 2. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase
19-40 tahun (Dewasa awal)	59	59%
41-54 tahun (Dewasa Pertengahan)	41	41%
Total	100	100%

**Tabel 3. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	94	94%
Perempuan	6	6%
Total	100	100%

### Uji Hipotesis

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara kepribadian *hardiness* dengan *counterproductive work behavior* maka peneliti melakukan uji hipotesis.

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis**

Correlations		
	Hardiness	CWB
Pearson Correlation	1	.724**
Sig. (2-tailed)		0.000
N	100	100
Pearson Correlation	.724**	1
Sig. (2-tailed)	0.000	
N	100	100

n is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabel 5. Pengaruh Variabel X dan Y**

Model Summary							
R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
0.525	0.520	5.778	0.525	108.106	1	98	0.000

a. Hardiness

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis koefisien korelasi sebesar 0,724 menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel *hardiness* dengan variabel *counterproductive work behavior* sebesar 72,4%. (0,724x100). Sedangkan untuk pengaruh antara variabel *hardiness* dan CWB sebesar 0,525 di lihat dari nilai *r square*nya.

**Tabel 6. Pengaruh X dan Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.334	9.11		0.256	0.798
	Hardiness	0.726	0.07	0.724	10.397	0

a. Dependent Variable: CWB

Besaran variabel *counterproductive work behavior* sebesar 2,334 setiap ketambahan 1 variabel *hardiness* maka akan ketambahan 0,726. Maka berdasarkan hasil di atas bahwa hubungan antara variabel *hardiness* dengan *counterproductive work behavior* adalah positif. Semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness* yang dimiliki maka tingkat perilaku *counterproductive work behavior* yang dilakukan anggota Polres Minahasa Selatan pun akan semakin tinggi karena kedua variabel tersebut memiliki

pengaruh yang positif. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh antara kepribadian *hardiness* terhadap CWB pada anggota Polres Minahasa Selatan

### **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan perilaku *counterproductive work behavior* pada anggota Polres Minahasa Selatan. Sebelum dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Spearman Product Moment* terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi dasar yakni uji normalitas untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal dan uji linieritas untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi dari skala *hardiness* dengan skala *counterproductive work behavior* yang telah digabung ke dalam *unstandardized residual* sebesar  $0,080 > 0,05$  yang berarti bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya uji linieritas yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat linier atau tidak, hasil uji linieritas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,097 > 0,05$  yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linier.

Selanjutnya hasil uji analisis korelasi didapatkan harga signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang bermakna hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara kepribadian *hardiness* dengan perilaku *counterproductive work behavior* pada anggota Polres Minahasa Selatan.

Berdasarkan hasil uji diatas ditemukan bahwa besaran nilai *r square* sebesar  $0,525$  maka besaran pengaruh variabel *hardiness* terhadap *counterproductive work behavior* sebesar  $0,525$ . Ketika variabel *counterproductive work behavior* berdiri sendiri sebesar  $2,334$  dan ditambahkan dengan variabel *hardiness* maka akan bertambah sebesar  $0,726$ . Jadi dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel *hardiness* dengan *counterproductive work behavior* adalah positif.

Hasil penelitian ini serupa dengan teori dari Kobasa tentang kepribadian tahan banting (*hardiness*) dimana kepribadian ini dinilai dapat mengontrol individu dalam mengatasi berbagai masalah yang sedang dialami di lingkungan kerja agar dapat tetap terkendali. Anggota Polres Minahasa Selatan yang memiliki kepribadian *hardiness* jelas dapat mengantisipasi terjadinya perilaku *counterproductive work behavior*. Individu yang berkepribadian *hardiness* mempunyai karakteristik tinggi pada tingkat keyakinan bahwa dirinya dapat mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi atas dirinya (*control*), memiliki kecenderungan untuk melibatkan diri dalam aktivitas yang sedang dihadapi (*commitment*), dan memiliki kecenderungan untuk memandang suatu perubahan yang terjadi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri bukan sebagai ancaman terhadap rasa amannya (*challenge*). Hal inilah yang menguntungkan bagi anggota Polres Minahasa Selatan untuk mengatasi tekanan-tekanan hidupnya baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan sehingga tahan banting.

Tingkat kepribadian *hardiness* yang dimiliki anggota Polres Minahasa Selatan tergolong tinggi begitu juga

perilaku *counterproductive work behavior* di institusi kepolisian di Polres Minahasa Selatan berdasarkan penelitian yang dilakukan. Tinggi rendahnya perilaku *counterproductive work behavior* pada anggota Polres Minahasa Selatan dipengaruhi oleh tingkat kepribadian *hardiness* yang dimiliki anggota Polres Minahasa Selatan tersebut. Semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness* yang dimiliki maka tingkat perilaku *counterproductive work behavior* yang dilakukan anggota Polres Minahasa Selatan pun akan semakin tinggi karena kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif.

Sejalan dengan penelitian Kobasa dan Maddi (dalam Astuti,1999) yang membuktikan bahwa ada hubungan antara tanda-tanda psikologis dengan kepribadian *hardiness*. Maka dalam hal ini kepribadian *hardiness* dengan *counterproductive work behavior* pada anggota Polres Minahasa Selatan memiliki hubungan yang positif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, penelitian ini membuktikan bahwa tingkat kepribadian *hardiness* yang dimiliki oleh anggota Polres Minahasa Selatan memberikan pengaruh bagi munculnya perilaku *counterproductive work behavior*. Dimana semakin tingginya kepribadian *hardiness*, maka akan berimplikasi juga pada perilaku *counterproductive work behavior* yang dilakukan oleh anggota Polres Minahasa Selatan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap *counterproductive work behavior* pada anggota Polres Minahasa selatan dapat dinyatakan diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

Anderson, N. (2005). *No Title*.

Avey, J.B., Wernsing, T.S., & Luthans, F. (2008). No Title. *The Journal of Applied Behavioural Science*, 44(1), 48. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0021886307311470>

Boyce, J. (2006). *No Title*.

Chen, Y., Li, S., Xia, Q., & He, C. (1890). No Title. *Frontiers in Psychology, The relationship between job demands and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of psychological detachment and job anxiety*, 8.

Dodik., A. A., & Kamsih Astuti. (2012). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polri Bagian Operasional Di Polresta Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 37–48.

Fitirian. (2013). No Title. *Jurnal Psikologi Klinis Dan Kesehatan Mental*, 2(2), 02 (2). <http://journal.unair.ac.id/filerPDF/jpkkc9b6c2dcddfull.pdf>

Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). No Title. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 715–732. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879101918032?via%3Dihub>

Jesica Nur Azizah, Y. W. S. (2021). No Title [UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA]. In *Jurnal Penelitian Psikologi*. [https://eprints.ums.ac.id/95832/2/NASKAH\\_PUBLIKASI.pdf](https://eprints.ums.ac.id/95832/2/NASKAH_PUBLIKASI.pdf)

Kompas.com. (2022). *No Title*. Kasus Ferdy Sambo Dan Polisi Kita. [https://www.kompas.com/tren/read/2022/08/24/084623165/kasus-ferdy-sambo-dan-polisi-kita?page=all#:~:text=SEBULAN lebih kasus Irjen Pol Ferdy Sambo](https://www.kompas.com/tren/read/2022/08/24/084623165/kasus-ferdy-sambo-dan-polisi-kita?page=all#:~:text=SEBULAN%20lebih%20kasus%20Irjen%20Pol%20Ferdy%20Sambo)

- menjadi, Konon pengaruh Sambo sangat besar di internal kepolisian. Kumparan. (2020). *No Title*. Kumparan.Com. <https://kumparan.com/berita-update/teknik-pengumpulan-data-dalam-penelitian-kuantitatif-1un3C9RXnb1/full>
- Levy, S., & Ritti, R. R. (2003). *No Title*.
- Melisa, H. (2020). *No Title*. Detiknews. <https://news.detik.com/berita-jawa-%09timur/d-4843706/dalam-setahun-37-polisi-di-jatim-dipecat>
- Olivia, D. O. (2014). *No Title*. *Jurnal Ilmia Psikologi Terapi*, 2(1). <https://www.e-jurnal.com/2016/05/kepribadian-hardiness-dengan-prestasi.html#:~:text=Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan kepribadian hardiness,arah yang positif dan mempunyai keterkaitan antar variabel.>
- Polri, H. (2023). *No Title*. Polres Minahasa Selatan – DIVISI HUMAS POLRI. <https://humas.polri.go.id/category/polda-sulawesi-utara/polres-minahasa-selatan/>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). *No Title*. *Academy of Management Journal*, 38(2). <https://journals.aom.org/doi/10.5465/256693>
- Sackett, P. R. and DeVore, C. J. (2001). *No Title*. *Psikologi Personalia*, 1(Perilaku kontraproduktif di tempat kerja), 145–164. <https://psycnet.apa.org/record/2003-00437-008>
- Sinarsi Meliala, Dwi Nursiti, Indo Mora, S. N. A. (2020). *No Title*. *Jurnal Psychomutiara*, 3(2), 1–14. <https://pdfs.semanticscholar.org/6709/59c8ad8926df84eeca76cf53c5aa4b9884a0.pdf>
- Spector, PE, Fox, S., Penney, LM, Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). *No Title*. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000187910501284?via%3Dihub>
- SumberPengertian. (2020). *No Title*. SumberPengertian.Com. <https://www.sumberpengertian.id/pengertian-populasi-dan-sampel>
- Tanjung, C. A. (2019). *No Title*. 6 Personel Polda Riau Dipecat, Paling Banyak Karena Kasus Narkoba. <https://news.detik.com/berita/d-4671806/6-personel-polda-riau-dipecatpaling-%09banyak-karena-kasus-narkoba>
- University, S. (2020). *No Title*. SapoernaUniversity.Ac.Id. <https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/pengertian-skala-likert-cara-penggunaan-dan-contoh/>