

ANALISIS KEPERIBADIAN POLISI: FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA POLISI DALAM MEMBANTU MASYARAKAT

Tugimin Supriyadi

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Zaky Eka Hermita

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Adikana Rusyda Hilmy

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Sandi Dian Saputra ^{*1}

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

sandidians01@gmail.com

Ferry Ardiansya Al-Cantarra

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Abstract

This Police Personality Analysis aims to determine the factors that influence police performance in helping the community. Police performance is greatly influenced by various factors, including the police's own personality. Police officers' personalities can influence how they interact with the public and how they carry out their duties. Therefore, analyzing police personality is very important in improving police performance and increasing public trust in the police. This research uses factor analysis methods to group variables that influence police performance. The research results show that of the 21 variables that influence the performance of Buleleng Regency SatPol PP employees, they can be reduced to 6 (six) factors. These factors include: (1) Work Discipline Factor, (2) Motivation Factor, (3) Job Satisfaction Factor, (4) Compensation Factor, (5) Work Environment Factor, and (6) Work Stress Factor. These factors have a significant influence on police performance, with a high work ethic, strong motivation, good job satisfaction, adequate compensation, high work discipline, good competence, a conducive work environment, an effective recruitment/selection process, and experience. relevant factors have a significant effect on police performance. In this analysis, the research also found that experience and compensation affect the performance of community-based surveillance cadres in the work area of the Pancana Health Center, Barru Regency in 2021. The most influential variables are experience and compensation for the performance of community-based surveillance cadres in Pancana Community Health Center working area, Barru Regency. In synthesis, this analysis shows that the factors that influence police performance are very complex and influenced by various variables. Therefore, this analysis suggests that police organizations need to increase the work effectiveness of police officers, build professional police institutions, and gain greater public trust by paying attention to the factors that influence police performance.

Keywords: Police Personality, Police Performance, Society.

¹ Korespondensi Penulis.

Abstrak

Analisis Kepribadian Polisi ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja polisi dalam membantu masyarakat. Kinerja polisi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor kepribadian polisi sendiri. Kepribadian polisi dapat mempengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dengan masyarakat dan bagaimana mereka menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, analisis kepribadian polisi sangat penting dalam meningkatkan kinerja polisi dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian. Penelitian ini menggunakan metode analisis faktor untuk mengelompokkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja polisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 21 variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai SatPol PP Kabupaten Buleleng, dapat direduksi menjadi 6 (enam) faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain : (1) Faktor Disiplin Kerja, (2) Faktor Motivasi, (3) Faktor Kepuasan Kerja, (4) Faktor Kompensasi, (5) Faktor Lingkungan Kerja, dan (6) Faktor Stress Kerja. Faktor-faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi, dengan etos kerja yang tinggi, motivasi yang kuat, kepuasan kerja yang baik, kompensasi yang memadai, disiplin kerja yang tinggi, kompetensi yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, proses rekrutmen/seleksi yang efektif, dan pengalaman yang relevan berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi. Dalam analisis ini, penelitian juga menemukan bahwa pengalaman dan kompensasi terhadap kinerja kader surveilans berbasis masyarakat di wilayah kerja Puskesmas Pancana Kabupaten Barru tahun 2021. Variabel yang paling berpengaruh adalah pengalaman dan kompensasi terhadap kinerja kader surveilans berbasis masyarakat di wilayah kerja Puskesmas Pancana Kabupaten Barru. Dalam sintesis, analisis ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja polisi sangat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai variabel. Oleh karena itu, analisis ini menyarankan bahwa organisasi kepolisian perlu meningkatkan efektivitas kerja anggota polisi, membangun institusi kepolisian yang profesional, dan memperoleh kepercayaan masyarakat yang lebih besar dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja polisi.

Kata Kunci: Kepribadian Polisi, Kinerja Polisi, Masyarakat.

Pendahuluan

Pengawasan dan perlindungan masyarakat adalah salah satu fungsi utama dari kepolisian. Kinerja polisi dalam membantu masyarakat sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor kepribadian polisi sendiri. Kepribadian polisi dapat mempengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dengan masyarakat dan bagaimana mereka menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, analisis kepribadian polisi sangat penting dalam meningkatkan kinerja polisi dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian.

Kinerja adalah suatu konsep yang sangat penting dalam organisasi, termasuk kepolisian, yang berfokus pada tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis. Kinerja dapat dilihat sebagai suatu ukuran yang menunjukkan seberapa efektif suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam konteks kepolisian, kinerja dapat diukur melalui berbagai aspek seperti tingkat penyelesaian kasus tindak pidana, tingkat kepuasan masyarakat, tingkat keamanan, dan lain-lain. Kinerja kepolisian yang baik dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas kepolisian. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepolisian antara lain adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, pengalaman, kompensasi, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja kepolisian. Motivasi yang kuat dan pengalaman

yang relevan juga dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepolisian. Kompensasi yang memadai dan pengalaman yang relevan juga dapat meningkatkan kinerja kepolisian.

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting bagi pimpinan organisasi, karena kinerja tersebut menjadi ukuran keberhasilan dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Dalam konteks manajemen organisasi, kinerja merupakan faktor yang sentral dan memegang peranan penting. Oleh karena itu, manajemen perlu memahami dan mengenali berbagai aspek yang terkait dengan kinerja pegawai, termasuk faktor-faktor yang mempengaruhinya (Anwar Prabu, 2017). Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi, termasuk dalam konteks kinerja polisi. Kinerja anggota polisi sangat dipengaruhi oleh etos kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Kompensasi yang memadai juga dapat berperan dalam memotivasi anggota polisi dan meningkatkan produktivitas kerja mereka (Juniarti & Putri, 2021).

Pembahasan

Faktor disiplin kerja

Ketentuan disiplin bagi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003. Ini adalah seperangkat norma intuitif untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin polisi nasional dan menjaga ketertiban hidup. Hormat dan Ketaatan kepada Petugas dan Personil Polisi Peraturan Disiplin. Pelanggaran disiplin dapat berupa perkataan, tulisan, atau tindakan anggota Polri yang melanggar peraturan disiplin. Tindakan disiplin merupakan tindakan disiplin yang diberikan kepada anggota Polri yang melanggar tindakan disiplin, sedangkan tindakan disiplin merupakan serangkaian sanksi disiplin atau hukuman fisik yang bersifat membangun yang langsung dijatuhkan kepada anggota Polri yang melakukan pelanggaran disiplin. melanggar tindakan disipliner.hukum Iran. Sidang disiplin terdiri dari sidang yang pemeriksaan dan sidang disiplinnya dilakukan oleh personel Polri, dan sidang peninjauan kembali yang tidak menghapuskan tuntutan pidana.

Disiplin kerja di kepolisian memiliki karakteristik khusus yang memengaruhi kinerja dan efektivitas institusi tersebut. Beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja di kepolisian antara lain:

1. Peraturan dan Prosedur yang Ketat: Kepolisian biasanya memiliki aturan dan prosedur yang ketat yang harus diikuti oleh anggota polisi. Disiplin kerja dipengaruhi oleh sejauh mana anggota polisi mematuhi aturan dan prosedur ini.

2. Pendidikan dan Pelatihan: Pelatihan yang intensif dan pendidikan yang ketat membantu membentuk disiplin kerja yang tinggi di kalangan anggota polisi. Mereka diajarkan untuk menghormati aturan, mematuhi prosedur, dan bertindak sesuai dengan standar etika profesional.

3. Kepemimpinan: Kepemimpinan yang kuat dan konsisten memainkan peran penting dalam memelihara disiplin kerja di kepolisian. Pemimpin yang memberikan contoh yang baik dan menegakkan aturan dengan adil dapat menginspirasi kepatuhan dan ketaatan.

4. Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang menekankan integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab dapat memperkuat disiplin kerja di kepolisian. Budaya ini mendorong anggota polisi untuk bertindak dengan penuh tanggung jawab dan menghormati otoritas serta prosedur.

5. Pengawasan Internal: Sistem pengawasan internal yang efektif dapat membantu memastikan bahwa anggota polisi mematuhi aturan dan prosedur dengan benar. Pengawasan yang ketat juga dapat mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan pelanggaran etika.

6. Kondisi Kerja: Kondisi kerja yang baik, termasuk gaji yang layak, lingkungan kerja yang aman, dan fasilitas yang memadai, dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja di kepolisian. Kondisi kerja yang buruk atau kurang memadai dapat mengganggu kinerja dan motivasi anggota polisi.

7. Penghargaan dan Hukuman: Sistem penghargaan dan hukuman yang jelas dan konsisten dapat menjadi insentif bagi anggota polisi untuk mematuhi aturan dan prosedur dengan benar. Penghargaan dapat diberikan kepada mereka yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi, sementara hukuman diberikan kepada pelanggar aturan.

Faktor-faktor ini bersama-sama membentuk lingkungan kerja di kepolisian yang memengaruhi tingkat disiplin kerja anggota polisi dan, akhirnya, kinerja dan efektivitas institusi kepolisian secara keseluruhan.

Faktor motivasi

Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara umum. Namun, terdapat juga penelitian yang menyoroti pengaruh negatif motivasi terhadap kinerja polisi. Sebagai contoh, penelitian oleh Titin Siswatiningsih dan Nur Wening (2021) menunjukkan bahwa polisi wanita di Polresta Yogyakarta dapat mengalami penurunan kinerja akibat konflik peran ganda dan stres kerja yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi dapat berdampak negatif terhadap kinerja polisi. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam kinerja polisi. Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja mereka, sementara motivasi yang rendah atau adanya hambatan-hambatan tertentu dapat menghambat kinerja polisi. Oleh karena itu, upaya untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi polisi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja mereka.

Faktor motivasi kerja Polri memiliki beberapa komponen yang mempengaruhi tingkat motivasi seorang pegawai, di antaranya:

1. Motivasi yang kuat: Motivasi yang kuat adalah indikator yang mempengaruhi tingkat motivasi seorang pegawai. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai dan mempengaruhi kinerja organisasi.
2. Kompensasi yang memadai: Kompensasi yang memadai juga mempengaruhi motivasi kerja. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai dan mempengaruhi kinerja organisasi.
3. Disiplin kerja: Disiplin kerja sebagai salah satu wujud dari motivasi kerja. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja seorang pegawai dan mempengaruhi kinerja organisasi.
4. Budaya organisasi: Budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja. Budaya organisasi yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai dan mempengaruhi kinerja organisasi.
5. Gaya Kepemimpinan: Gaya Kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja. Gaya Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai dan mempengaruhi kinerja organisasi.
6. Kinerja yang baik: Kinerja yang baik mempengaruhi motivasi kerja. Kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai dan mempengaruhi kinerja organisasi.
7. Kewaspadaan Tinggi: Kewaspadaan tinggi mempengaruhi motivasi kerja. Kewaspadaan tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai dan mempengaruhi kinerja organisasi.

8. Etos Kerja: Etos kerja mempengaruhi motivasi kerja. Etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai dan mempengaruhi kinerja organisasi.

9. Stres Kerja: Stres kerja mempengaruhi motivasi kerja. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi kerja seorang pegawai dan mempengaruhi kinerja organisasi.

10. Kualitas Sumber Daya Manusia: Kualitas sumber daya manusia mempengaruhi motivasi kerja. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai dan mempengaruhi kinerja organisasi.

Dalam sintesis, faktor motivasi kerja Polri mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi motivasi dan kinerja anggota kepolisian, termasuk motivasi yang kuat, kompensasi yang memadai, disiplin kerja, budaya organisasi, gaya Kepemimpinan, kinerja yang baik, kewaspadaan tinggi, etos kerja, stres kerja, dan kualitas sumber daya manusia.

Faktor kepuasan kerja

Kepuasan kerja juga terkait dengan pengembangan keterampilan dan peningkatan kompetensi. Jika anggota polisi merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Peningkatan keterampilan juga dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Ketika anggota polisi merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan, dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat meningkatkan kerjasama, kolaborasi, dan komunikasi yang efektif dalam tim, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan kolektif. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja anggota polisi Biddokkes Polda Kalsel. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan memastikan kepuasan kerja yang tinggi, organisasi dapat memotivasi anggota polisi untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi secara keseluruhan (Hidayat dan Agustina, 2020).

1. Pengakuan dan Penghargaan: Pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ini bisa berupa promosi, penghargaan formal, atau apresiasi dari atasan dan rekan kerja.
2. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Memberikan kesempatan bagi anggota POLRI untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Fasilitas seperti fleksibilitas jam kerja dan cuti yang cukup dapat membantu dalam mencapai keseimbangan tersebut.
3. Pendukung dan Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang mendukung, di mana anggota POLRI merasa didukung oleh rekan kerja dan atasan, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, budaya yang mempromosikan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap keragaman juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. **Keadilan dan Transparansi:** Anggota POLRI merasa puas ketika proses keputusan organisasi dijalankan dengan adil dan transparan. Ini mencakup proses promosi, alokasi sumber daya, dan penanganan pengaduan atau masalah internal lainnya.
5. **Pengembangan Karir:** Kesempatan untuk pengembangan karir, seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, atau promosi, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Anggota POLRI merasa termotivasi dan puas ketika mereka merasa ada kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan serta kemampuan mereka.
6. **Kondisi Kerja dan Fasilitas:** Faktor-faktor fisik seperti kondisi kerja yang aman, fasilitas yang memadai, dan peralatan yang baik juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Kondisi kerja yang buruk atau tidak nyaman dapat menurunkan kepuasan kerja dan kinerja.
7. **Kepemimpinan:** Kepemimpinan yang efektif dan mendukung memiliki dampak besar terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang memimpin dengan contoh, mendengarkan, dan mendukung anggota POLRI dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.
8. **Pekerjaan yang Bermanfaat:** Anggota POLRI merasa puas ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan dampak positif bagi masyarakat. Menyediakan kesempatan untuk terlibat dalam tugas-tugas yang bermanfaat dan mempromosikan nilai-nilai seperti pelayanan masyarakat dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Faktor kompensasi

Kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Agustina (2020), variabel kompensasi digunakan untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja polisi. Penelitian ini melihat bagaimana imbalan yang diterima oleh polisi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berhubungan dengan kinerja mereka dalam menjalankan tugas kepolisian. Ketika anggota polisi menerima kompensasi yang memadai, seperti gaji yang sesuai dengan tanggung jawab dan bonus yang diberikan berdasarkan prestasi kerja, mereka cenderung merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Hal ini dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik pula. Kompensasi yang adil juga dapat memperkuat ikatan antara organisasi dan anggota polisi, meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap pekerjaan. Selain itu, kompensasi yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja anggota polisi. Ketika anggota polisi merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang sesuai dengan usaha dan kinerja mereka, hal ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada motivasi dan kinerja anggota polisi, karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai dan memberikan manfaat yang memadai bagi mereka (Hidayat dan Agustina, 2020).

Faktor lingkungan kerja

Lingkungan Kerja Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja. Berdasarkan penelitian pertama yang dilakukan oleh Pandy Hasudungan Siahaan, dkk. tahun 2021, dan penelitian kedua yang dilakukan oleh Aswin, Harlindah Harniati Arfan, dan Andi Ririn Oktaviani tahun 2022, terdapat kesamaan dalam menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja personel Polri. Siahaan et al. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

polisi di Polres Toba Sektor Balige. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berkontribusi dalam meningkatkan kinerja polisi. Selain itu, hasil uji determinan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, bersama dengan disiplin kerja dan kompetensi, dapat menjelaskan sebanyak 60.70% dari variabilitas kinerja polisi. Adapun Aswin et al. (2022) juga menemukan hasil serupa bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Polres Sinjai. Jika lingkungan kerja mengalami peningkatan, kinerja polisi juga akan ikut meningkat. Lingkungan kerja yang memadai, termasuk fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja yang baik, berkontribusi dalam meningkatkan kinerja polisi. Dengan demikian, kedua penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polri. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung memberikan dampak positif pada kinerja personel, menciptakan kondisi yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, kebersihan yang terjaga, pencahayaan yang memadai, ketenangan, serta hubungan kerja yang baik, semua berperan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja personel Polri.

Stress kerja

Stres Kerja Stres kerja mencakup faktor-faktor seperti tuntutan tugas yang tinggi, tekanan waktu, konflik peran, kurangnya sumber daya, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Kinerja, di sisi lain, merupakan hasil atau tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya, yang dapat diukur melalui indikator seperti efektivitas, efisiensi, produktivitas, kualitas, inovasi, dan kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu Ismiati dan Zusmawati (2020). Penelitian pertama yang dilakukan oleh Siswatiningsih dan Wening (2021) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Polwan (Polisi Wanita) di Polresta Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika Polwan mengalami stres kerja, kinerja mereka akan terpengaruh positif. Oleh karena itu, perlu diberikan perhatian pada pengurangan stres kerja untuk meningkatkan kinerja Polwan di Polresta Yogyakarta. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Ismiati dan Zusmawati (2020) juga menemukan hasil yang serupa bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Polisi Wanita di Polresta Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh polisi wanita dapat menjadi dorongan atau motivasi untuk menampilkan kinerja yang baik. Meskipun ada perbedaan dalam lokasi dan konteks penelitian, keduanya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja personel Polri, baik itu Polwan di Polresta Yogyakarta maupun Polisi Wanita di Polresta Padang. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menjadi faktor yang mendorong peningkatan/penurunan kinerja personel Polri. Berdasarkan beberapa hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja polisi memiliki peran penting dalam mencapai efektivitas kerja yang optimal. Pemahaman yang baik tentang faktor-faktor ini dapat membantu organisasi kepolisian dalam merancang program pelatihan yang sesuai, meningkatkan motivasi kerja anggota polisi, meningkatkan kepuasan kerja mereka, serta mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin menghambat kinerja mereka. Salah satu faktor yang signifikan adalah etos kerja. Etos kerja yang tinggi dapat menjadi pendorong bagi anggota polisi untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan dedikasi dan profesionalisme yang tinggi. Ketika anggota polisi memiliki etos kerja yang kuat, mereka cenderung memiliki komitmen

yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja polisi. Motivasi yang kuat dapat memotivasi anggota polisi untuk berkinerja baik, berusaha mencapai target, dan melakukan tugas mereka dengan semangat tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil literatur review, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti etos kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, disiplin kerja, kompetensi, lingkungan kerja, rekrutmen/seleksi, dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota polisi. Etos kerja yang tinggi, motivasi yang kuat, kepuasan kerja yang baik, kompensasi yang memadai, disiplin kerja yang tinggi, kompetensi yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, proses rekrutmen/seleksi yang efektif, dan manajemen stres yang tepat dapat meningkatkan kinerja anggota polisi. Oleh karena itu, upaya untuk memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor ini dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja anggota polisi secara keseluruhan. Untuk saran pada penelitian ini dengan melakukan penguatan etos kerja, stimulasi motivasi, mengoptimalkan kepuasan kerja, memberikan kebijakan kompensasi yang adil, mempromosikan disiplin kerja, pengembangan kompetensi, peningkatan lingkungan kerja dan kesejahteraan, keterlibatan personel dalam pengambilan keputusan, serta melakukan evaluasi dan umpan balik secara berkala dapat membantu meningkatkan kinerja, semangat kerja, dan kualitas pelayanan dari personel polisi.

Daftar Pustaka

- Azis Saputra, Dadang Sutrasno, Widi Setiawan (2021) *Tingkat Kepercayaan Masyarakat terhadap Kinerja Polri* ISSN: 1411 - 3813 E - ISSN: 2684 - 7191
- Danu Permadi., Jamal, Sulsalman Moita, (2022) *ANALISIS KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DALAM PROGRAM KAMPUNG TANGGUH NUSANTARA DI KONAWE SELATAN* Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik, Vol. 13 No. 1 Februari 2022
- Sarah Destira Sandi dan Tiara Puspa, (2023) *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERSONIL POLRI* Vol. 3 No. 2 Oktober 2023 : hal : 3889-3898.