

TESIS

**EKSPLORASI SEMANGAT KERJA DAN
KEMAMPUAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PERSONEL KEPOLISIAN
(Studi Kasus di Bidang Operasional Polda Kaltara)**



**ACHMAD DIKY FADILAH
2330232002**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS FAJAR
2024**

TESIS

TINJAUAN SEMANGAT KERJA DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA DI KEPOLISIAN

Disusun dan diajukan oleh

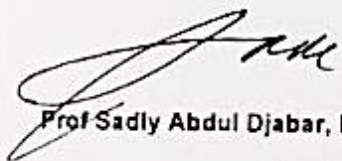
ACHMAD DIKY FADILAH
2330232002

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis Pada Tanggal **16 Desember 2024**
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

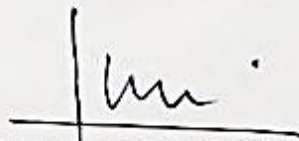
Menyetujui,

Ketua

Anggota



Prof Sadly Abdul Djabar, M.PA



Dr. Muhammad Ridwan Arif, SE., M.AF. AK

Program Studi Magister Manajemen

Ketua Program Studi

Dekan Fakultas Pascasarjana



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si



Dr. Ir. Mujahid, SE., MM

TESIS

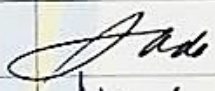
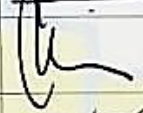
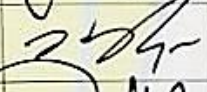
TINJAUAN SEMANGAT KERJA DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA DI KEPOLISIAN

Disusun dan diajukan oleh

ACHMAD DIKY FADILAH
2330232002

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal **16 Desember 2024** dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui
Dewan Penguji,

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof Sadly Abdul Djabar, M.PA	Ketua	
2	Dr. Muhammad Ridwan Arif, SE., M.AF. AK	Sekretaris	
3	Dr. Mulyadi Hamid, SE., M.Si	Anggota	
4	Dr. Ir. Mujahid, SE., MM	Anggota	
5	Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., ME	Anggota	

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Pascasarjana
Universitas Fajar


Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Achmad Diky Fadilah
Nomor Induk Mahasiswa : 2330232002
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis yang berjudul **"TINJAUAN SEMANGAT KERJA DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA DI KEPOLISIAN"** benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan, atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis/disertasi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 16 Desember 2024
Yang menyatakan,



Achmad Diky Fadilah

Abstrak
Achmad Diky Fadilah

Tesis ini berjudul "Eksplorasi Semangat Kerja dan Kemampuan dalam Meningkatkan Kinerja Personel Kepolisian (Studi Kasus di Bidang Operasional Polda Kaltara)" bertujuan menganalisis dampak semangat kerja dan kemampuan terhadap kinerja personel kepolisian, khususnya di Polda Kaltara. Penelitian ini menyoroti peran strategis semangat kerja dan kemampuan dalam meningkatkan produktivitas, kualitas tugas, dan keterlibatan personel dalam penegakan hukum serta pelayanan publik.

Masalah utama yang diteliti mencakup: (1) bagaimana dampak semangat kerja dan kemampuan mempengaruhi kinerja personel kepolisian di bidang operasional Polda Kaltara, dan (2) upaya apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kedua faktor tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai hubungan antara semangat kerja, kemampuan, dan kinerja personel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap motivasi dan produktivitas personel, sementara kemampuan yang baik termasuk keterampilan teknis, pengetahuan hukum, dan kemampuan komunikasi mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas operasional. Sinergi antara semangat kerja dan kemampuan memperkuat kinerja keseluruhan personel kepolisian. Untuk mencapai kinerja optimal, Polda Kaltara harus mengimplementasikan program pelatihan yang komprehensif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pendekatan terintegrasi dalam meningkatkan semangat kerja dan kemampuan diharapkan dapat memperkuat kinerja personel dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Tesis ini dibimbing oleh Sadly Abdul Djabar dan Muhammad Ridwan Arif.

Kata Kunci: semangat kerja, kemampuan, kinerja personel kepolisian

Abstract

Achmad Diky Fadilah

This thesis entitled "Exploration of Work Spirit and Ability in Improving Police Personnel Performance (Case Study in the Operational Field of the Indonesian National Police)" aims to analyze the impact of work spirit and ability on the performance of police personnel, especially in the North Kalimantan Regional Police. This study highlights the strategic role of work spirit and ability in improving productivity, task quality, and personnel involvement in law enforcement and public services.

The main problems studied include: (1) how the impact of work spirit and ability affects the performance of police personnel in the operational field of the North Kalimantan Regional Police, and (2) what efforts can be made to improve both factors. This study uses qualitative methods to gain an in-depth understanding of the relationship between work spirit, ability, and personnel performance.

The results of the study indicate that high work spirit contributes significantly to personnel motivation and productivity, while good abilities including technical skills, legal knowledge, and communication skills affect the effectiveness of operational task implementation. The synergy between work spirit and ability strengthens the overall performance of police personnel. To achieve optimal performance, the North Kalimantan Regional Police must implement a comprehensive training program and create a supportive work environment. An integrated approach to improving work spirit and ability is expected to strengthen personnel performance and improve the quality of service to the community. This thesis was supervised by Sadly Abdul Djabar and Muhammad Ridwan Arif.

Keywords : work enthusiasm, skills, police personnel performance

Kata Pengantar

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga tesis ini yang berjudul "Eksplorasi Semangat Kerja dan Kemampuan dalam Meningkatkan Kinerja Personel Kepolisian (Studi Kasus di Bidang Operasional Polri Polda Kaltara)" dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Fajar.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan mendalam untuk memahami peran semangat kerja dan kemampuan dalam meningkatkan kinerja personel kepolisian. Dalam konteks penegakan hukum dan pelayanan publik, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan efektivitas institusi kepolisian. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada dampak semangat kerja dan kemampuan terhadap kinerja personel di Polda Kaltara serta upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan kedua faktor tersebut.

Saya menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak mungkin terlaksana tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya. Akhir kata, semoga hasil penelitian ini dapat memberikan dampak positif dan inspirasi bagi pembaca serta pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengembangan profesionalisme di bidang kepolisian.

Tanjung Selor, 20 Agustus 2024

Achmad diky fadilah

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Kegunaan penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan hasil penelitian	8
B. Tinjauan Konsep dan Teori.....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	10
2. Semangat Kerja.....	15
3. Kemampuan Kerja.....	23
4. Teori Kinerja Karyawan	34
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	51
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	51
B. Pengelolaan Peran Peneliti	52
C. Lokasi Penelitian	54
D. Sumber Data	55
E. Teknik Pengumpulan Data	57
F. Teknik analisis data	61
G. Pengecekan Validitas Temuan	61
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Gambaran umum Polda Kaltara	63
B. Hasil dan Pembahasan.	64
C. Dampak Semangat Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Personel Kepolisian	77
D. Upaya untuk Meningkatkan Semangat Kerja dan Kemampuan	

Personel	81
BAB V PENUTUP	100
1. Kesimpulan.....	97
2. Saran.....	99
Daftar pustaka :	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki, kualitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawannya. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, jelas tugas, wewenang, tanggung jawab hubungan dan tata kerjanya. Ini dapat diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia.

Dalam konteks menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, Kepolisian Republik Indonesia (Polri) memegang peranan yang sangat strategis. Institusi ini bertanggung jawab tidak hanya untuk menegakkan hukum, tetapi juga untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan menjamin keselamatan masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, efektivitas dan efisiensi kerja personel kepolisian merupakan kunci utama. Kinerja yang optimal dari personel kepolisian sangat bergantung pada berbagai faktor, salah satunya adalah semangat kerja dan kemampuan individu.

Kedudukan dan peranan Kepolisian sebagai unsur yang bertugas sebagai abdi negara harus menyelenggarakan pelayanan secara adil

kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sama halnya penyelenggaraan kewenangan di kepolisian memerlukan adanya personel sebagai sumber daya manusia yang selalu mampu untuk bergerak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Kalimantan Utara (Kaltara) sebagai salah satu provinsi termuda di Indonesia memiliki tantangan yang kompleks, terutama karena posisinya sebagai daerah perbatasan dengan Malaysia. Letaknya yang strategis menjadikan Kaltara rentan terhadap berbagai ancaman transnasional, seperti peredaran narkoba, perdagangan manusia (human trafficking), dan penyelundupan barang ilegal lainnya. Wilayah perbatasan ini tidak hanya menjadi jalur lintasan bagi aktivitas ilegal, tetapi juga menghadirkan tantangan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Selain itu, keterbatasan infrastruktur, tingginya tingkat kemiskinan, dan kesenjangan sosial-ekonomi turut memperumit tugas Kepolisian Daerah Kalimantan Utara (Polda Kaltara) dalam menjaga stabilitas wilayah.

Fenomena umum yang terjadi saat ini dimana Personel di lingkup Kepolisian Polda Kaltara telah diberikan tunjangan kerja atau biasa disebut tunkin sebagai tambahan penghasilan personel yang diberikan dengan maksud peningkatan kesejahteraan terhadap personel polisi, bisajuga dikatakan sebagai motivasi tambahan agar para personel Polda Kaltara dapat terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.

Kemampuan personel juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Kemampuan mencakup keterampilan teknis, pengetahuan hukum, serta kemampuan komunikasi dan manajerial. Di bidang operasional, yang seringkali menghadapi situasi darurat dan kompleks, kemampuan personel dalam menjalankan tugas-tugas operasional secara efektif sangat menentukan. Penguasaan keterampilan yang relevan, seperti teknik interogasi, penanganan situasi kritis, dan penggunaan teknologi modern, berkontribusi langsung pada keberhasilan pelaksanaan tugas dan penanganan kasus.

Akan tetapi muncul lagi fenomena lain yang terjadi dimana personel seakan-akan bekerja hanya karena tuntutan untuk mendapatkan gaji dan tunjangan bukan karena merasa memiliki tanggung jawab terhadap hal tersebut. Polisi pada lingkungan kerja Polda Kaltara terkesan menganggap bahwa bekerja di lingkungan Polda Kaltara tidak disiplin dan serumit ketika bekerja di kantor dinas, kesannya di Kepolisian bekerja dengan santai dan dapat mengambil kegiatan lain di luar pekerjaannya.

Polisi memiliki tugas sebagai pemberi layanan kepada masyarakat. Untuk itu para personel Polda Kaltara dituntut mempunyai motivasi dan kedisiplinan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Semangat kerja dapat dipengaruhi faktor atasan atau kepemimpinan dan dapat juga dipengaruhi oleh faktor internal personel itu sendiri, seperti adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh setiap personel, adanya keinginan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Kondisi personel Polda Kaltara di lingkup bidang operasional yang sebagian besar

kurang mempunyai semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga banyak sekali tugas - tugas pelayanan masyarakat yang tidak tepat waktu. Hal ini juga dapat di lihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan banyaknya personel yang menyepelekan tugas atau pekerjaannya.

Dari informasi yang didapatkan menunjukkan beberapa masalah terkait kedisiplinan dan kinerja personel di Polda Kaltara. Misalnya, tingkat keterlambatan personel dalam hal kehadiran di kantor maupun mengikuti upacara pagi menunjukkan angka yang signifikan. Diketahui juga bahwa beberapa personel cenderung bersikap pasif terhadap pekerjaan mereka, seperti kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Selain itu, terdapat catatan mengenai personel yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas. Fenomena-fenomena ini mengindikasikan adanya masalah dalam hal semangat kerja dan kedisiplinan yang perlu diatasi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan.

Kinerja personel kepolisian tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor struktural dan sistemik, tetapi juga oleh faktor individu, seperti semangat kerja dan kemampuan. Semangat kerja yang tinggi dapat memotivasi personel untuk melaksanakan tugas mereka dengan penuh dedikasi, sementara kemampuan yang baik dapat meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas operasional. Kedua faktor ini, semangat kerja dan kemampuan, saling berinteraksi dalam berdampak pada kinerja individu dan, pada akhirnya, kinerja keseluruhan institusi kepolisian.

Semangat kerja adalah elemen fundamental yang mempengaruhi motivasi dan dedikasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks kepolisian, semangat kerja yang tinggi dapat mendorong personel untuk menghadapi tantangan dengan lebih proaktif, terutama dalam situasi yang penuh risiko dan tekanan. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat stres, dan berdampak negatif pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kemampuan personel juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Kemampuan ini mencakup keterampilan teknis, pengetahuan hukum, serta kemampuan komunikasi dan manajerial. Di bidang operasional kepolisian, yang seringkali menghadapi situasi darurat dan kompleks, kemampuan personel dalam menjalankan tugas secara efektif sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan penanganan kasus. Penguasaan keterampilan yang relevan, seperti teknik interogasi, penanganan situasi kritis, serta penggunaan teknologi modern, berkontribusi langsung pada efektivitas operasional.

Berdasarkan dengan uraian diatas, maka penulis menyusun tesis dengan judul “Eksplorasi Semangat kerja dan kemampuan dalam Meningkatkan Kinerja Personel Kepolisian (Studi Kasus di Bidang Operasional Polda Kaltara)” Studi ini berfokus pada eksplorasi semangat kerja dan kemampuan dalam meningkatkan kinerja personel kepolisian, dengan studi kasus di bidang operasional Polda Kaltara. Bidang operasional merupakan salah satu bagian yang sangat vital dalam institusi

kepolisian karena berkaitan langsung dengan kegiatan sehari-hari yang berhubungan dengan penegakan hukum dan pelayanan publik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana semangat kerja dan kemampuan kinerja personel kepolisian Polda Kaltara berdampak pada kinerja personel Polda Kaltara di bidang operasional?
2. Apa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel Polda Kaltara di bidang operasional?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merasa perlu membatasi masalah pada penelitian ini, yaitu terbatas pada tinjauan semangat kerja dan kemampuan terhadap kinerja di kepolisian khususnya dibidang operasinal.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diusulkan secara umum yaitu untuk memahami dampak semangat kerja dan kemampuan terhadap kinerja di kepolisian khususnya di bidang operasional.

E. Kegunaan penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Praktis

- a. Bagi Kepolisian

Dapat dijadikan tolak ukur dan indikator penilaian terhadap kinerja Personel dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam bertugas dan mengabdikan kepada Masyarakat.

b. Bagi Pemerintah

Dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengatasi masalah-masalah terkait dengan problematika mengenai dampak semangat kerja dan kemampuan terhadap kinerja di dinas-dinas pemerintah.

c. Bagi Peneliti

Sedangkan bagi peneliti dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian tentang dampak semangat kerja dan kemampuan terhadap kinerja, tentu dengan objek yang berbeda dengan penelitian ini. Serta untuk menerapkan konsep dan teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan ke dalam dunia praktisi/penelitian di dalam manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan hasil penelitian

Kajian mengenai tinjauan semangat kerja dan kemampuan terhadap kinerja di kepolisian. Beberapa penelitian yang relevan adalah sebagai berikut :

1. Saleha (2016) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, berjumlah 265 sedangkan yang menjadi sampel sebanyak 116 orang pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, (3) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, dan (4) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.
2. Suzanto (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah

Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan koordinasi positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

3. Suriansyah (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kotabaru”. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kota Kotabaru yaitu sebanyak 62 (enam puluh dua) orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau sampel total, yaitu teknik penarikan dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kotabaru; dan (2) etos kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kotabaru.

Dari beberapa penelitian yang telah diuraikan diatas maka terdapat perbedaan dengan penelitian ini seperti variabel yang digunakan. Penulis pada penelitian ini mencoba mengombinasikan variabel-variabel yang sebelumnya digunakan.

B. Tinjauan Konsep dan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas.

Seperti yang diungkapkan oleh Suwatno (2011), sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam organisasi karena mereka bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Nawawi, yang dikutip oleh Gaol (2014), menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara kuantitatif, serta merupakan potensi penggerak utama bagi organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia adalah faktor krusial dalam kelangsungan organisasi dan berperan menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, sumber daya manusia merujuk pada orang-orang yang siap berkontribusi dan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat krusial dalam sebuah organisasi. Organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, dibangun berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dilakukan oleh manusia itu sendiri. Agar dapat mengelola dan

mengatur sumber daya manusia sesuai dengan visi organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan pengetahuan, metode, serta pendekatan yang khusus, yang sering disebut sebagai manajemen sumber daya manusia. Hasibuan (2018) mengatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Mangkunegara (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai: "serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam hal pengadaan, pengembangan, pemberian imbalan, integrasi, dan pemisahan tenaga kerja, semuanya bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi." Di sisi lain, Donni Juni Priansa (2014) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah: "kombinasi ilmu dan seni dalam mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu."

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada pengelolaan orang, individu, atau kelompok dalam sebuah organisasi. Untuk memahami konsep ini, penting untuk melihat peran manajer dalam mengelolanya. Manajer bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengarahkan usaha karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan usaha yang sistematis dan terencana untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Tujuan dari manajemen ini adalah memastikan bahwa pegawai dapat bekerja dengan optimal dan berkontribusi secara maksimal agar organisasi dapat mencapai tujuan-tujuannya dengan efektif.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian proses yang krusial, termasuk perekrutan atau pemilihan karyawan, pelatihan dan pengembangan keterampilan mereka, serta evaluasi kinerja untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan efektif. Selain itu, manajemen SDM juga mencakup pemberian penghargaan atau imbalan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan, serta perhatian terhadap berbagai aspek terkait tenaga kerja, seperti masalah kesehatan dan keselamatan kerja, dan memastikan adanya keadilan di lingkungan kerja. Semua ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, aman, dan adil bagi semua karyawan. (Prasetyo, Dkk, 2021)

1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018), meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. antara lain:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (procurement/recruitment) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan

sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2. Semangat Kerja

2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila Bahwa karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka

membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Seorang yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang. Menurut Kaswan (2017) "Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim". Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja.

Munandar dalam Mafra (2017) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal penting, yang ditandai dengan keterlibatan penuh dan usaha maksimal. Dengan kata lain, semangat kerja adalah manifestasi dari moral yang tinggi. Beberapa orang bahkan mengartikan moral kerja yang tinggi sebagai semangat dan antusiasme dalam bekerja.

Sementara itu menurut Darmawan dalam Maydina dkk (2020), semangat kerja bisa dipahami sebagai suasana atau iklim kerja dalam suatu organisasi yang mencerminkan gairah dalam menjalankan tugas dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif. Jika semangat kerja rendah, partisipasi karyawan biasanya terbatas pada apa yang diperintahkan saja. Sebaliknya, semangat yang tinggi menunjukkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan penuh antusiasme dan komitmen. Semangat kerja karyawan terlihat dari cara mereka

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab dan mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaan mereka.

Menurut Niti Semito (2010) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat Sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat lebihbaik sedangkan menurut Moekijat (2010) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis. Untuk memahami pengertiannya maka akan diuraikan penjelasannya sebagai berikut :

a. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi / organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan berdampak pada terhadap produktivitas kerja, sehingga suatu

organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal.

Presensi / kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

1. Kehadiran karyawan ditempat kerja;
2. Ketepatan karyawan datang / pulang kerja;
3. Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan / acara dan organisasi

b. Kerjasama

Menurut Westra, (2011). Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu adalah kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik. Yaitu untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya Kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :

1. Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
2. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
4. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Tanggung Jawab Kerjasama

Menurut Moekijat, (2010), Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan. Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan. Penyelesaian pekerjaan karena tanggung jawab dan mempunyai semangat kerja karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan diharapkan dapat tercapai. Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari :

1. Kesanggupan karyawan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
2. Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.
3. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik baiknya.
4. Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak

hanya untuk kepentingan kantor / organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

d. **Kegairahan Kerja**

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

e. **Hubungan yang Harmonis**

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar dampaknya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

2.2 Faktor-Faktor yang Berdampak Pada Semangat Kerja

Terkait dengan semangat kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja seseorang. Menurut Wukir (2013) bahwa "Faktor yang berdampak pada semangat kerja karyawan yaitu faktor yang berhubungan dengan keuangan dan faktor non keuangan". Berikut

penjelasannya.

a. Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor semangat kerja yang penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.

b. Faktor non keuangan

- 1) Status pekerjaan, dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memberikan semangat kerja karyawan.
- 2) Pengakuan/penghargaan, karyawan dapat memberikan semangat kerja dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
- 3) Delegasi wewenang, delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memberikan semangat kerja untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- 4) Kondisi tempat kerja, semangat kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.

- 5) Hubungan yang harmoni, hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memberikan semangat kerja karyawan.
- 6) Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat berdampak pada semangat karyawan untuk bekerja optimal.

Sedangkan Sutrisno (2016) mengemukakan faktor-faktor semangat kerja sebagai berikut:

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat berdampak pada semangat kerja pada seseorang antara lain:

- 1) . Keinginan untuk dapat hidup. Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 - Memperoleh kompensasi yang memadai
 - Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati

oleh orang lain.

- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:
 - Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- 5) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan semangat kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat berdampak pada pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- 3) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja

mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

- 5) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- 6) Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Membina semangat kerja perlu dilakukan secara terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan kondisi yang demikian, pekerja diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan kreatif. Pembinaan semangat kerja dalam suatu pekerjaan tentulah pimpinan sebagai atasan. Pembinaan semangat kerja akan dapat berhasil jika pimpinan benar-benar menempatkan dirinya bersama-sama dengan pekerja dan berusaha memperbaiki kondisi kerja agar kondusif sehingga suasana kerja turut mendukung terbinanya semangat kerja.

3. Kemampuan Kerja

3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan mencerminkan potensi individu untuk menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Kemampuan seseorang merupakan

manifestasi dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh karena itu, karyawan dengan kemampuan yang tinggi dapat berkontribusi pada pencapaian visi dan misi organisasi, membantu organisasi untuk berkembang pesat dan bersaing di tingkat global. Kemampuan yang dimiliki seseorang membedakannya dari mereka yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Thoha (2011), kemampuan adalah salah satu elemen dalam kematangan yang terkait dengan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Kaleta (2008) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah aspek kompleks yang mencerminkan interaksi antara aktivitas fisik dan mental, kemampuan fungsional pekerja, kondisi kesehatan mereka, serta penilaian subjektif mereka terhadap situasi organisasi dan sosial yang ada. Sementara itu, Soelaiman (2007) menyebutkan bahwa kemampuan adalah kualitas bawaan atau yang dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya, baik secara mental maupun fisik.

Dalam dunia Profesional kemampuan menjadi salah satu hal yang penting yang harus di miliki seorang pekerja. Kemampuan Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Wuwungan, 2020). Kasmir (2016) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Mangkunegara (2017) mengatakan

bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2008), kemampuan kerja merujuk pada kapasitas individu untuk menyelesaikan berbagai tugas yang terkait dengan pekerjaan tertentu. Pada dasarnya, kemampuan individu terdiri dari dua komponen utama, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual mencakup keterampilan yang diperlukan untuk melakukan aktivitas mental seperti berpikir, menganalisis, dan memahami informasi. Ketika pegawai memiliki tingkat kemampuan intelektual yang baik, hal ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kemampuan intelektual yang tinggi memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya berkontribusi pada kemajuan dan perkembangan organisasi.

Sementara itu, kemampuan fisik merujuk pada keterampilan dan energi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan fisik lainnya. Kemampuan fisik ini penting untuk melaksanakan pekerjaan yang menuntut aktivitas fisik intensif dan dapat mempengaruhi efisiensi serta produktivitas individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada.

Kemampuan seseorang berdampak pada perilaku dan hasil kerja mereka. Kemampuan kerja adalah bakat yang dimiliki seseorang untuk

melakukan kegiatan fisik atau mental, yang diperoleh dari lahir, melalui pembelajaran, atau pengalaman (Soehardi, 2003). Kemampuan kerja mencakup kapasitas individu untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Secara umum, kemampuan individu terdiri dari dua faktor utama: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2013).

Kemampuan kerja adalah sifat yang dapat berasal dari bawaan sejak lahir atau hasil dari pembelajaran, yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Kemampuan ini menggambarkan potensi seseorang untuk menjalankan tugas atau pekerjaan (Gibson, 2009). Kemampuan kerja adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Kemampuan kerja seseorang akan ikut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sering kali terjadi karyawan tidak mempunyai kemampuan kerja atau keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka dengan baik tetapi mereka memiliki motivasi yang tinggi. Kemampuan kerja merupakan sebuah penilaian terkini atas apa yang bisa dilakukan oleh seseorang.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah potensi individu yang mencakup pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil yang diinginkan.

3.2 Macam-Macam Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja mencakup berbagai aspek yang memungkinkan

seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan dengan efektif. (McArdle dkk, 2010) Secara umum, kemampuan kerja dapat dibagi menjadi beberapa kategori utama, yaitu:

- a. Kemampuan Intelektual :
 - 1) Keterampilan Kognitif: Kemampuan berpikir kritis, memecahkan masalah, dan membuat keputusan.
 - 2) Kemampuan Analitis : Kemampuan menganalisis informasi, mengidentifikasi pola, dan menyusun solusi.
 - 3) Kemampuan Berpikir Logis : Kemampuan mengikuti argumen yang konsisten dan rasional.
- b. Kemampuan Teknis :
 - 1) Keterampilan Khusus : Kemampuan yang diperlukan untuk tugas-tugas teknis tertentu, seperti penggunaan perangkat lunak, peralatan, atau teknologi spesifik.
 - 2) Keterampilan Praktis : Kemampuan melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari, seperti operasi mesin atau prosedur laboratorium.
- c. Kemampuan Fisik:
 - 1) Kekuatan dan Daya Tahan : Kemampuan untuk melakukan tugas fisik yang memerlukan kekuatan atau ketahanan.
 - 2) Koordinasi dan Keterampilan Motorik : Kemampuan untuk mengkoordinasikan gerakan tangan, mata, dan tubuh dalam melaksanakan tugas.
- d. Kemampuan Interpersonal :

- 1) Komunikasi: Kemampuan untuk menyampaikan dan menerima informasi secara efektif, baik secara lisan maupun tulisan.
 - 2) Kerjasama: Kemampuan untuk bekerja dengan orang lain dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.
 - 3) Keterampilan Negosiasi : Kemampuan untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan melalui diskusi.
- e. Kemampuan Manajerial :
- 1) Kepemimpinan : Kemampuan untuk memimpin, memotivasi, dan mengelola tim.
 - 2) Perencanaan dan Organisasi : Kemampuan untuk merencanakan, mengatur, dan mengelola waktu serta sumber daya secara efektif.
 - 3) Pengambilan Keputusan : Kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan strategis berdasarkan informasi yang tersedia.
- f. Kemampuan Adaptasi :
- 1) Fleksibilitas : Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan situasi baru.
 - 2) Pembelajaran Cepat : Kemampuan untuk mempelajari keterampilan atau informasi baru dengan cepat.
- g. Kemampuan Emosional :
- 1) Kecerdasan Emosional : Kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi sendiri serta emosi orang lain.

- 2) Ketahanan : Kemampuan untuk tetap tenang dan efektif dalam menghadapi stres dan tekanan.
- 3) Kemampuan-kemampuan ini bekerja secara sinergis untuk memastikan bahwa seseorang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan di tempat kerja.

3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Ada beberapa faktor yang tentunya mempengaruhi kemampuan kerja. Menurut Davis yang dikutip dalam Mangkunegara (2017), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi kemampuan kerja seseorang, yaitu:

- a. Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan mengacu pada informasi yang telah diproses dan diorganisasikan sedemikian rupa sehingga menghasilkan pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi. Pengetahuan ini kemudian bisa diterapkan secara efektif dalam konteks pekerjaan. Dengan kata lain, pengetahuan mencakup informasi dan wawasan yang memungkinkan karyawan untuk memahami dan melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik, berkat akumulasi dari proses belajar dan pengalaman yang telah diperoleh sebelumnya.

- b. Keterampilan (Skill)

Keterampilan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang

efektif dan efisien, terutama dalam pelaksanaan teknik-teknik spesifik yang terkait dengan tugas mereka dalam suatu organisasi. Keterampilan ini mencakup keahlian teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan berbagai aktivitas kerja dengan kualitas yang tinggi dan dalam waktu yang tepat.

Sementara itu, menurut Handoko yang diacu dalam Binardi (2013), ada beberapa faktor tambahan yang juga menentukan kemampuan kerja seseorang, yaitu:

a. Faktor Pendidikan Formal

Pendidikan formal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan karena pendidikan ini meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman teori yang relevan. Selain itu, pendidikan formal membantu dalam penguasaan keterampilan yang penting untuk menghadapi berbagai masalah yang berkaitan dengan pencapaian tujuan pekerjaan. Dengan kata lain, pendidikan formal mempersiapkan individu dengan pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif.

b. Faktor Pelatihan

Pelatihan merupakan faktor krusial bagi pengembangan kemampuan kerja karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka yang spesifik untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membantu karyawan menyesuaikan

diri dengan tuntutan bisnis dan operasional industri sejak hari pertama mereka mulai bekerja, serta untuk meningkatkan kemampuan mereka sehingga menjadi aset produktif bagi perusahaan. Pelatihan ini juga berfungsi untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

c. **Faktor Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja memainkan peranan penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak cenderung memiliki kualitas kerja yang lebih baik karena mereka telah menghadapi berbagai situasi dan tantangan di masa lalu. Pengalaman ini memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik sesuai dengan standar dan permintaan perusahaan, serta memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

3.4 Indikator kemampuan kerja

Indikator kemampuan kerja yang diuraikan oleh Mangkunegara (2017) mencakup berbagai aspek yang menggambarkan efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Berikut adalah penjelasan rinci dari setiap indikator tersebut:

a. **Keahlian dan Keterampilan**

Keahlian dan keterampilan merupakan salah satu indikator

utama kemampuan kerja. Ini merujuk pada tingkat pengetahuan dan keterampilan praktis yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Setiap karyawan diharapkan memiliki keahlian khusus yang relevan dengan pekerjaan mereka, yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dengan cara yang efektif dan berkualitas. Keahlian ini mencakup kemampuan teknis yang diperlukan untuk menjalankan aktivitas sehari-hari dan keterampilan khusus yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lebih kompleks. Keahlian dan keterampilan ini diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja, dan berperan penting dalam menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

b. Tanggung Jawab Bekerja

Tanggung jawab bekerja mencerminkan sikap dan komitmen karyawan terhadap tugas yang diemban. Ini berarti bahwa setiap karyawan harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sebaik mungkin, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Tanggung jawab ini melibatkan keseriusan dalam melaksanakan pekerjaan, memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan dengan penuh perhatian dan dedikasi. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan dan berusaha keras untuk memenuhi standar dan harapan yang

ditetapkan oleh organisasi.

c. Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama adalah indikator yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu berkolaborasi dengan rekan-rekannya dalam tim. Kerjasama yang baik mempermudah proses penyelesaian pekerjaan karena adanya komunikasi yang efektif, koordinasi, dan sinergi antar anggota tim. Dalam lingkungan kerja yang sering kali memerlukan kerja tim, kemampuan untuk berkolaborasi dan berinteraksi dengan baik dengan orang lain sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang mampu bekerja sama dengan baik akan berkontribusi pada pencapaian tujuan kelompok dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas tim.

d. Ketepatan Waktu Bekerja

Ketepatan waktu bekerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk mengelola waktu mereka dengan efektif dan memenuhi tenggat waktu yang telah ditentukan. Ini mencakup sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, serta kemampuan mereka untuk mengatur waktu secara efisien dalam menyelesaikan berbagai tugas. Ketepatan waktu ini penting untuk memastikan bahwa proyek dan kegiatan berjalan lancar, serta untuk menghindari penundaan yang dapat mempengaruhi keseluruhan kinerja tim atau organisasi.

e. Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan indikator yang menilai kualitas akhir dari tugas-tugas yang telah dilakukan. Ini mencakup evaluasi terhadap output atau produk akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, apakah hasil tersebut memenuhi standar dan ekspektasi yang diharapkan oleh organisasi. Hasil kerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan telah melaksanakan tugas dengan efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian terhadap hasil kerja memberikan gambaran tentang sejauh mana karyawan dapat menghasilkan output yang berkualitas dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, indikator-indikator ini memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana kemampuan kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja dan kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi.

4. Teori Kinerja karyawan

4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Menurut Mangkunegara (2017) "Kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Torang (2014) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Edison (2016) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut pendapat lain, Simamora (2015) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Dari teori- teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena

kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja. Dalam penelitian ini tori kinerja adalah point utama yang akan di analisis berdasarkan semangat kerja dan kemampuan kerja Polda Kaltara.

4.2 Faktor-Faktor Yang Berdampak Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosono dalam Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Efektivitas dan Efesiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efesiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efesien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.
- b. Otoritas dan Tanggung Jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

- c. Displin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.
- d. Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

4.3 Dimensi Yang Menunjang Kinerja

Kinerja individu di tempat kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan usaha mereka sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai dimensi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dimensi-dimensi ini memainkan peran penting dan memiliki dampak signifikan pada proses evaluasi dan peningkatan kinerja. Ketika dimensi-dimensi ini diterapkan dengan efektif, mereka dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi dengan signifikan. Menurut John Miner dalam buku yang dikutip oleh Fahmi (2017), terdapat beberapa dimensi utama yang digunakan untuk menilai kinerja, antara lain:

- a. Kualitas yang mencakup tingkat kesalahan, kerusakan, dan ketelitian dalam pekerjaan. Ini berhubungan dengan seberapa baik pekerjaan dilakukan dan apakah standar yang diharapkan tercapai.

- b. Kuantitas, yang merujuk pada jumlah pekerjaan atau output yang dihasilkan. Ini mengukur volume hasil kerja yang dicapai dalam periode waktu tertentu.
- c. Penggunaan, yaitu efisiensi dalam penggunaan waktu kerja, termasuk tingkat absensi, keterlambatan, serta jumlah waktu kerja efektif dibandingkan dengan waktu kerja yang hilang.
- d. Kerja Sama dengan Orang Lain, yang melibatkan sejauh mana seseorang dapat bekerja sama dan berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka dalam mencapai tujuan bersama.

4.4 Indikator Kinerja

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014) "Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi. Sebagai kunci penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas pemerintah. UU No. 5/2014 12 tentang aparatur sipil negara atau ASN dijalankan berdasarkan asas Profesionalisme, Proporsional, Akuntabel, serta Efektif dan Efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai.

Menurut Mangkunegara (2017), indikator kinerja adalah ukuran-

ukuran yang digunakan untuk menilai dan mengukur kinerja individu atau kelompok dalam organisasi, berdasarkan sejumlah kriteria yang telah ditetapkan. Berikut adalah beberapa indikator kinerja yang dijelaskan:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merujuk pada seberapa dekat hasil pekerjaan mencapai standar kesempurnaan yang diharapkan. Semakin baik kualitas suatu produk atau hasil kerja, semakin tinggi pula penilaian terhadap kinerja tersebut. Sebaliknya, jika kualitas yang dihasilkan rendah, maka penilaian terhadap kinerja akan cenderung rendah pula. Dengan kata lain, kualitas kerja mencerminkan tingkat kecermatan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas, yang berimbas langsung pada penilaian kinerja.

b. Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah ukuran dari jumlah output yang dihasilkan oleh seorang karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini mencakup tidak hanya volume pekerjaan rutin, tetapi juga kecepatan dalam menyelesaikan tugas tambahan atau ekstra yang mungkin diberikan. Kuantitas kerja mengukur seberapa banyak hasil kerja yang dapat diproduksi dalam periode waktu tertentu, serta efisiensi dalam mencapai target produksi yang telah ditentukan.

c. Kehandalan Kerja

Kehandalan kerja mencakup berbagai aspek terkait dengan

pelaksanaan pekerjaan, seperti kemampuan untuk mengikuti instruksi dengan tepat, inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta ketelitian dan kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Kehandalan kerja menunjukkan sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan konsisten, serta sejauh mana mereka menunjukkan perhatian dan usaha dalam pekerjaan mereka.

d. Sikap

Sikap mengacu pada evaluasi subjektif seseorang terhadap objek, orang, atau peristiwa tertentu. Dalam konteks kinerja kerja, sikap mencerminkan bagaimana perasaan dan pandangan karyawan terhadap perusahaan, rekan kerja, dan pekerjaan mereka sendiri. Ini juga mencakup sikap terhadap kerjasama dalam tim dan kontribusi terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan. Sikap yang positif dapat mempengaruhi motivasi dan efisiensi kerja, serta hubungan interpersonal di tempat kerja.

Sementara itu menurut Wibowo (2014), indikator kinerja karyawan meliputi beberapa aspek tambahan:

a. Tujuan

Tujuan adalah kondisi ideal yang ingin dicapai di masa depan. Ini mencerminkan aspirasi atau target yang diharapkan dapat dicapai oleh karyawan, dan menjadi dasar dalam penilaian kinerja untuk menilai sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan-tujuan tersebut.

b. Standar

Standar adalah ukuran atau patokan yang digunakan untuk menentukan apakah tujuan yang diinginkan telah tercapai. Standar ini berfungsi sebagai tolok ukur dalam evaluasi kinerja, untuk memastikan bahwa hasil yang dicapai memenuhi kriteria atau ekspektasi yang telah ditetapkan.

c. Umpan Balik

Umpan balik adalah informasi yang diberikan untuk menilai kemajuan kinerja terhadap standar yang telah ditetapkan. Ini berfungsi sebagai masukan yang membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu perbaikan dan memberikan panduan untuk meningkatkan kinerja di masa depan.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana adalah faktor-faktor pendukung yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Ini termasuk sumber daya, peralatan, dan fasilitas yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka secara efektif.

e. Kompetensi

Kompetensi mengacu pada kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Ini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan.

f. Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal atau alasan yang memotivasi

seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan. Motivasi yang tinggi dapat berdampak pada tingkat dedikasi dan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan.

g. Peluang

Peluang merujuk pada kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk menunjukkan prestasi kerja mereka. Memiliki kesempatan untuk menerapkan keterampilan dan keahlian dalam pekerjaan dapat berdampak positif pada kinerja dan perkembangan karier.

Secara keseluruhan, indikator-indikator ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai berbagai aspek yang mempengaruhi dan mengukur kinerja karyawan, dari kualitas dan kuantitas kerja hingga sikap dan motivasi.

Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan indikator yang mendukung terhadap kinerja pegawai. Indikator ini berperan penting dalam penerapan kinerja pegawai apakah akan berlangsung secara maksimal atau masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya. Indikator ini juga menjadi salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

4.5 Evaluasi Kinerja Pegawai

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan. Menurut Hamali (2016) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu :

a. Penilai

Penilai adalah karyawan yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai. Hak dan kewajiban penilai untuk menilai kinerja karyawan ternilai umumnya ditentukan oleh peraturan perusahaan, deskripsi kerja, dan undang-undang ketenagakerjaan.

b. Mengumpulkan Informasi

Evaluasi kinerja merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai. Evaluasi kinerja merupakan bagian ilmu penelitian, oleh karena itu proses pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai harus dilakukan dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmu penelitian atau riset.

c. Kinerja

Keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

d. Ternilai

Adalah karyawan dinilai oleh penilai. Ternilai adalah seorang karyawan, kelompok karyawan, atau tim kerja.

e. Dokumentasi

Dokumentasi kinerja adalah apa saja yang ditulis pada manajer dan supervisor dalam meneliti bawahannya yang melukiskan, mengevaluasi, dan mengomentari apa yang dilakukan bawahannya dan bagaimana melakukannya dalam

melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

f. Membandingkan Kinerja Ternilai Dengan Standar Atasannya

Standar kinerja adalah ukuran, tolak ukur untuk mengukur baik buruknya kinerja karyawan ternilai. Evaluasi kinerja tidak mungkin dilaksanakan tanpa standar kinerja karyawan.

g. Dilakukan Secara Periodik

Waktu pelaksanaan penilaian kinerja bergantung pada jenis pekerjaan dan organisasinya. Penilaian kinerja pada pekerjaan pemasaran, contohnya, dilaksanakan secara rutin dalam waktu pendek (target penjualan, enam bulanan, dan tahunan

h. Pengambilan Keputusan

Manajemen SDM Hasil evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja karyawan. Informasi ini digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan tentang ternilai. Evaluasi kinerja hanya merupakan tujuan antara dan bukan tujuan akhir. Nilai evaluasi kinerja yang baik digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan kinerja yang buruk untuk memberikan demosi. Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa evaluasi kinerja pegawai sangat penting untuk mengetahui seberapa jauh kinerja yang sudah dilakukan pegawai.

Dengan mengevaluasi perperiode kinerja setiap pegawai, maka akan diketahui apa kekurangan yang dimiliki pegawai, serta apa saja kelebihan pegawai yang harus dan wajib dipertahankan. Dalam hal ini melalui

evaluasi, kantor juga dapat mengetahui mana pegawai yang bekerja secara maksimal dan mana pegawai yang bekerja secara tidak maksimal. Hal ini bisa menjadi tolak ukur dan pertimbangan bagi organisasi.

4.6 Standar Kinerja

Standar kinerja merujuk pada kondisi ideal yang diharapkan terjadi ketika suatu segmen pekerjaan dilaksanakan dengan baik. Menurut Kirkpatrick yang dikutip dalam Wibowo (2011), standar kerja diartikan sebagai kondisi yang akan terwujud jika pekerjaan dilakukan dengan cara yang memenuhi kriteria yang dapat diterima. Kinerja yang efektif mengacu pada pekerjaan yang telah dirancang dengan jelas, dipahami, disetujui, dan memiliki kriteria yang spesifik serta terukur. Selain itu, standar ini juga harus berorientasi pada waktu, ditulis dengan jelas, dan terbuka untuk revisi atau perubahan bila diperlukan. Menurut Kirkpatrick dalam Wibowo (2011:328), terdapat delapan karakteristik utama yang harus dimiliki oleh suatu standar kinerja agar dapat dianggap efektif. Karakteristik-karakteristik tersebut meliputi:

a. Standar Berdasarkan Pekerjaan

Standar harus didasarkan pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Ini berarti bahwa kriteria kinerja harus relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban, serta mencerminkan aktivitas yang sebenarnya dilakukan.

b. Standar Dapat Dicapai

Standar yang ditetapkan harus realistis dan mungkin untuk dicapai. Ini memastikan bahwa karyawan memiliki peluang yang

adil untuk memenuhi kriteria yang telah ditentukan tanpa merasa tertekan oleh tuntutan yang tidak mungkin dipenuhi.

c. Standar Dapat Dipahami

Standar kinerja harus jelas dan mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Karyawan perlu memahami dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka agar dapat memenuhi standar tersebut.

d. Standar Disepakati

Standar kinerja harus disepakati oleh pihak-pihak terkait, termasuk manajemen dan karyawan. Kesepakatan ini penting untuk memastikan bahwa semua orang memiliki pemahaman yang sama tentang ekspektasi kinerja.

e. Standar Spesifik dan Terukur

Standar harus spesifik dan sedapat mungkin terukur. Kriteria kinerja yang jelas dan terukur memudahkan dalam penilaian dan memungkinkan evaluasi yang objektif terhadap pencapaian kinerja.

f. Standar Berorientasi pada Waktu

Standar kinerja harus mempertimbangkan faktor waktu, dengan adanya tenggat waktu atau jangka waktu yang jelas untuk pencapaian hasil. Hal ini membantu dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas secara efisien.

g. Standar Ditulis

Standar harus ditulis dengan jelas untuk memastikan bahwa ada

dokumentasi yang dapat dirujuk kembali. Dokumentasi ini berfungsi sebagai pedoman dan referensi dalam penilaian kinerja.

h. Standar Dapat Berubah

Standar harus fleksibel dan terbuka untuk perubahan jika diperlukan. Kemampuan untuk menyesuaikan standar dengan perubahan kondisi atau kebutuhan organisasi memungkinkan adaptasi yang lebih baik dan relevansi yang berkelanjutan.

4.7 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja

Penilaian kerja adalah proses sistematis yang dilakukan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu atau kelompok dalam konteks pekerjaan mereka. Ada beberapa Kategori di lakukannya penilayan kerja (Fatimah, 2017) antara lain :

- a. Evaluasi ini dilakukan untuk membandingkan kinerja antar karyawan. Proses penilaian tidak hanya memeriksa kinerja individu secara terpisah, tetapi juga membandingkannya dengan karyawan lain dalam perusahaan. Biasanya, perusahaan melakukan evaluasi secara kolektif, yang memungkinkan perbandingan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.
- b. Sistem pengembangan SDM yang fokus pada perubahan individu seiring waktu. Penilaian karyawan dilakukan secara berkelanjutan, memungkinkan perbandingan kinerja seseorang dari satu periode ke periode berikutnya.

- c. Pemeliharaan sistem yang diterapkan dalam perusahaan. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan dapat menilai efektivitas sistem yang digunakan. Sebagai contoh, jika sistem distribusi barang diperbarui pada tahun 2016 dan hasil penilaian menunjukkan peningkatan kinerja di departemen distribusi, ini menunjukkan bahwa sistem baru berhasil meningkatkan efektivitas kerja di departemen tersebut.
- d. Dokumentasi keputusan mengenai sumber daya manusia yang terjadi akibat peningkatan kinerja. Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai referensi dalam menetapkan kebijakan baru yang akan diterapkan oleh perusahaan.

e. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun untuk memberikan landasan konseptual yang jelas mengenai pengaruh semangat kerja dan kemampuan personel kepolisian dalam meningkatkan kinerja operasional. Kerangka ini juga mendasari upaya-upaya yang diperlukan untuk meningkatkan kedua aspek tersebut, khususnya pada personel Polda Kaltara.

Dalam konteks kepolisian, semangat kerja diartikan sebagai dorongan internal yang mendorong personel untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi, komitmen, dan integritas. Semangat kerja berperan penting dalam menciptakan etos kerja yang kuat, yang menjadi fondasi keberhasilan dalam tugas-tugas operasional yang sering kali penuh tantangan. Teori motivasi Herzberg (1959), yang membedakan antara faktor motivasi dan faktor higienis, menjadi acuan untuk memahami bagaimana aspek-aspek seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja. Faktor-faktor

motivasional ini memiliki hubungan erat dengan produktivitas dan efektivitas personel kepolisian.

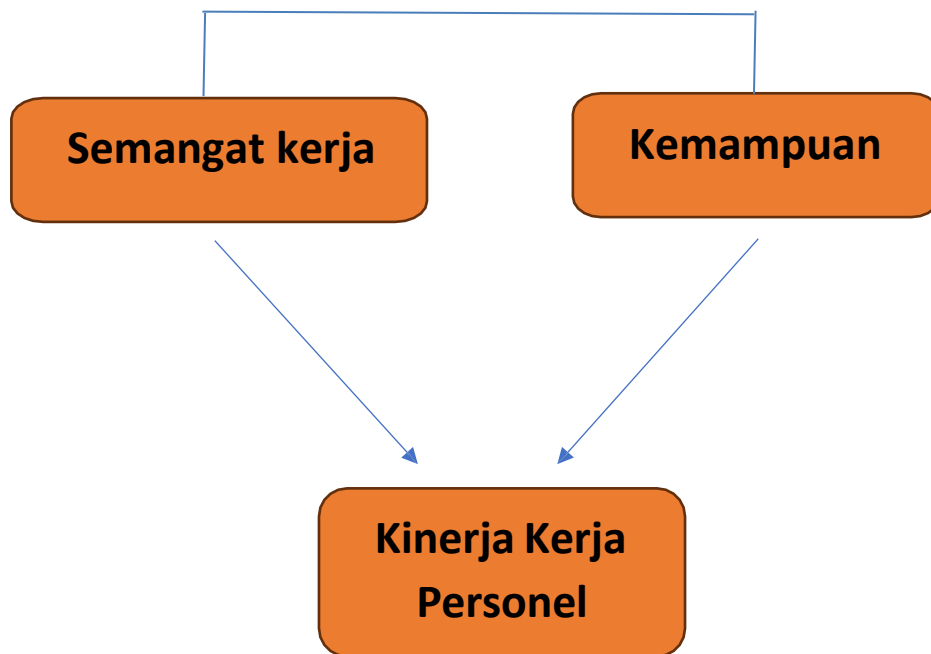
Selain semangat kerja, kemampuan juga merupakan faktor krusial dalam penentuan kinerja operasional. Kemampuan di sini mencakup keterampilan, kompetensi, dan keahlian teknis yang harus dimiliki setiap personel kepolisian dalam menjalankan tugasnya. Dalam perspektif teori pengembangan sumber daya manusia (SDM), kemampuan individu dalam organisasi dapat ditingkatkan melalui program pelatihan, pengembangan keterampilan, serta pembinaan yang berkelanjutan. Menurut Robbins (2016), individu dengan tingkat kemampuan yang lebih tinggi cenderung memiliki performa yang lebih baik dan mampu beradaptasi dengan tugas-tugas kompleks dan dinamis. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan personel menjadi hal yang penting untuk menunjang kinerja operasional di Polda Kaltara.

Kerangka pemikiran ini juga mempertimbangkan bahwa kinerja operasional kepolisian tidak hanya bergantung pada kemampuan dan semangat kerja individu saja, tetapi juga pada sinergi antara personel dan struktur organisasi yang mendukung. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada eksplorasi mendalam mengenai dampak dari kedua faktor ini terhadap kinerja personel. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami hubungan langsung maupun tidak langsung antara semangat kerja dan kemampuan dengan kinerja operasional, yang kemudian akan memberikan dasar untuk merumuskan upaya-upaya perbaikan.

Melalui kerangka pemikiran ini, diharapkan dapat tergambar secara jelas bagaimana interaksi antara semangat kerja, kemampuan, dan kinerja operasional, serta bagaimana faktor-faktor ini dapat ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan memberikan kontribusi pada pemahaman teoretis tentang hubungan semangat kerja dan kemampuan dalam konteks kepolisian, tetapi juga dapat menjadi rujukan praktis bagi pihak kepolisian dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja.

f. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah sebagaimana ditunjukkan pada Gambar berikut.



Gambar Kerangka Konseptual

g. Definisi Operasional

Definisi operasional merujuk pada cara spesifik dan terperinci untuk mengartikan atau menjelaskan variabel atau konsep dalam konteks penelitian, baik kualitatif maupun kuantitatif. Ini adalah penjabaran praktis dari bagaimana konsep-konsep tersebut akan diukur, dikumpulkan, dan dianalisis dalam penelitian. Definisi operasional bertujuan untuk memberikan pemahaman yang jelas dan kontekstual tentang bagaimana konsep-konsep yang diteliti akan diartikan dan diukur dalam konteks studi tersebut.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif dipilih karena memberikan kedalaman dan pemahaman yang lebih mendetail tentang fenomena yang diteliti, yakni bagaimana semangat kerja dan kemampuan mempengaruhi kinerja individu dalam konteks kepolisian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan memahami pengalaman serta pandangan personel Polda Kaltara secara mendalam. Penelitian ini fokus pada satu unit organisasi, yaitu Polda Kaltara di Bidang Operasional, untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan terperinci tentang dampak semangat kerja dan kemampuan terhadap kinerja.

Menurut Sutopo (Rizal, 2022), penelitian kualitatif berfokus pada deskripsi dan analisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, serta pemikiran baik dari individu maupun kelompok. Penelitian jenis ini melibatkan kegiatan yang direncanakan untuk menafsirkan informasi dengan cara menggambarkan, mengungkapkan, dan menjelaskan. Arifin (2012) menambahkan bahwa penelitian kualitatif umumnya digunakan untuk menyelidiki kehidupan masyarakat, perilaku, dan aktivitas sosial. Penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang menjadi objek penelitian.

Penggunaan metode penelitian kualitatif dalam penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran yang komprehensif dan mendalam tentang tinjauan semangat kerja dan kemampuan terhadap kinerja di kepolisian. Metode penelitian ini juga digunakan karena dianggap sesuai dengan tujuan peneliti yakni untuk menggambarkan “apa adanya” tentang gejala, keadaan dan memperoleh representasi kepolisian di bidang operasioanl Polda Kaltara.

B. Pengelolaan Peran Peneliti

Pengelolaan Peran peneliti dalam penelitian kualitatif ini adalah sebagai perencana pengumpulan data, penganalisis, hingga akhirnya sebagai pencetus penelitian. Pada penelitian kualitatif menekan bahwa penelitian sendiri atau bantuan orang lain yang merupakan alat pengumpul data utama. oleh sebab itu, peneliti merupakan hal kunci untuk melakukan penelitian tidak hanya sebagai pengambil data, pengelah data,dan penemu data hasil penelitian.Akan tetapi peneliti juga akan menjadi teman untuk subjek,sehingga hasil akan lebih akurat dan valid karena semakin subjek percaya dengan peneliti tersebut, maka akan memudahkan mereka untuk bercerita jujur dan meminimalisir faking. Berikut adalah deskripsi pengelolaan peran peneliti dalam penelitian ini:

1. Perencanaan dan Desain Penelitian

Peneliti perlu merencanakan secara rinci desain penelitian, termasuk pemilihan metode penelitian yang sesuai, pengumpulan data, serta strategi analisis. Desain penelitian ini harus mencerminkan tujuan penelitian dan pertanyaan penelitian yang

diajukan.

2. Kerangka Teoritis dan Konsep Analisis

Peneliti harus mengembangkan kerangka teoritis yang relevan dan konsep analisis yang akan digunakan sebagai panduan dalam mengumpulkan, mengorganisir, dan menganalisis data. Kerangka teoritis ini akan membantu peneliti dalam mengartikan temuan dan memberikan konteks bagi hasil penelitian.

3. Pengumpulan Data

Peneliti harus mengumpulkan data melalui metode wawancara, observasi, survei, atau analisis dokumen secara online. Pengumpulan data harus dilakukan dengan teliti dan akurat, serta memastikan kualitas dan reliabilitas data yang diperoleh.

4. Analisis Data

Proses analisis data melibatkan identifikasi pola, tema, atau tren yang muncul dari data yang dikumpulkan. Peneliti menerapkan metode analisis dengan menghubungkan temuan dengan konsep teoritis yang relevan, dan menghasilkan interpretasi yang bermakna.

5. Interpretasi dan Diskusi Temuan

Peneliti menginterpretasi temuan dengan mempertimbangkan konteks penelitian dan kerangka teoritis. Hasil interpretasi ini kemudian harus didiskusikan dalam konteks penelitian yang lebih luas, mengaitkannya dengan literatur yang relevan, dan menjelaskan implikasi temuan tersebut.

6. Menyusun Laporan Penelitian

Peneliti menyusun laporan penelitian yang jelas, sistematis, dan akurat sesuai panduan yang diberikan. Laporan tersebut menjelaskan metodologi penelitian, temuan utama, interpretasi, serta memberikan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian.

7. Refleksi dan Validasi

Peneliti juga merenungkan pengaruh pribadi, asumsi, atau bias yang mungkin memengaruhi hasil penelitian. Refleksi ini membantu dalam memastikan objektivitas dan akurasi temuan.

8. Diseminasi Hasil Penelitian

Peneliti berperan dalam menyebarkan hasil penelitian kepada masyarakat ilmiah dan pemangku kepentingan lain melalui publikasi, seminar, atau presentasi.

9. Etika Penelitian

Peneliti telah memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan mematuhi prinsip-prinsip etika penelitian, termasuk persetujuan etis, perlindungan privasi, dan integritas data.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau area spesifik di mana penelitian dilakukan. Lokasi ini dapat mencakup berbagai setting tergantung pada tujuan dan jenis penelitian. Dalam konteks penelitian kualitatif, lokasi penelitian memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana data dikumpulkan dan dipahami. Lokasi ini sering kali mempengaruhi konteks di mana fenomena yang diteliti terjadi dan bagaimana interaksi dengan

partisipan berlangsung.

Dalam penelitian ini lokasi penelitian yang tepat adalah di Kantor Kapolda Kaltara, atau lebih formalnya disebut Kepolisian Daerah Kalimantan Utara (Polda Kaltara), adalah salah satu unit dari Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) yang bertanggung jawab atas pemeliharaan keamanan dan ketertiban di wilayah Kalimantan Utara. Kantor Polda Kaltara terletak di Tanjung Selor tepatnya di Jalan Jenderal Sudirman No. 01, Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara.

D. Sumber Data

Berdasarkan Menurut Lofland (Moleong,2021) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata – kata dan tindakan,selebihnya adalah data tambahan seperti dokumentasidan lain – lain. Namun untuk melengkapi data penelitian dibutuhkan dua sumber data,yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber data Primer

Data primer adalah pengambilan data dengan instrumen pengamat, wawancara, catatan lapangan dan penggunaan dokumen. umber data primer data yang di peroleh langsung dengan teknik wawancara informan atau sumber langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Sumber data sekuder

Sumber data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer yaitu melalui studi perpustakaan, dokumentasi, buku, arsip tertulis yang berhubungan dengan

obyek yang akan diteliti pada penelitian ini. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Sumber data ini akan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data –data dan menganalisis hasil dari penelitian ini yang nantinya dapat memperkuat temuan dan menghasilkan penelitian yang mempunyai tingkat validitas yang tinggi.

Penelitian ini akan melibatkan 10 orang personel polisi yang bekerja di bidang operasional Polda Kaltara. Subjek penelitian dipilih berdasarkan peran aktif mereka dalam menjalankan tugas operasional sehari-hari di kepolisian. Dengan fokus pada semangat kerja dan kemampuan, diharapkan informasi yang diperoleh dapat memberikan wawasan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel di lingkungan kepolisian. Berikut adalah daftar narasumber beserta posisinya ;

- 1) Nama : Bonarges Simanjuntak
Pangkat : Ajudan Komisaris Polri
- 2) Nama : Heru Sutikno
Pangkat : Inspektur Polisi Satu
- 3) Nama : Anton Budi
Pangkat : Inspektur Polisi Dua
- 4) Nama : Zulkifli
Pangkat : Ajudan Inspektur Polisi Satu
- 5) Nama : Agus Susilo

Pangkat : Brigadir Polisi

- 6) Nama : Wahyu Octavianto

Pangkat: Brigadir Polis Satu

- 7) Nama : Hendra

Pangkat: Brigadir Polisi Satu

- 8) Nama : Dwi Tokan Agung

Pangkat : Brigadir Polisi Dua

- 9) Nama : Huldi Akbar

Pangkat : Brigadir Polisi Dua

- 10) Nama : Iswahyudi,S.IP,M.Si

Pangkat : Ajun Komisari Besar Polisi

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian, maka hal yang utama dibutuhkan adalah data. Dengan adanya data, maka seorang peneliti akan mampu melakukan analisa terhadap data yang diperoleh, dan pada akhirnya mampu memberikan kesimpulan dari apa yang sedang diteliti oleh seorang peneliti. Dalam proses pengumpulan data, terdapat berbagai metode yang lazim digunakan adalah wawancara (interview), observasi/pengamatan, dokumentasi, pemeriksaan, diskusi kelompok terpimpin (focus group discussion), tes/ujian.pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang diteliti. Metode pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Esterberg (dalam Sugiono 2012 : 317) menyebutkan bahwa “wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan dalam suatu topik tertentu”. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga bisa digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. “Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self- report, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan” (Sugiono, 2012). Responden yang akan diwawancarai dalam penelitian ini adalah Personel anggota Polda Kaltara yang melaksanakan kedinasan di Polda Kalimantan Utara.

2. Dokumentasi

Sugiono (2012 : 329) menjelaskan bahwa “dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, misalnya catatan harian, sejarah, kehidupan (*lifestory*), ceritera, biografi, peraturan dan kebijakan”. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang sesuai dengan kebutuhan data pada penelitian ini, yaitu dokumen

yang berhubungan dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia . Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa penulis mengobservasi potret ataupun kejadian-kejadian yang berhubungan dengan Fungsi dan Tugas Pokok Kepolisian, wawancara yang tidak setengah-setengah (total) dalam mencari data dan peneliti terlibat langsung dengan objek yang akan diteliti, serta mengumpulkan data melalui dokumen- dokumen yang dibutuhkan.

F. Teknik analisis data

Dalam Sutrisno Hadi (2000) memaparkan bahwa dalam suatu research seorang penyelidik dapat menggunakan dua jenis analisa, yaitu analisis statistik (*statistical analysis*) dan analisis non- statistik (*nonstatistical analysis*). Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Namun dalam penelitian kualitatif, “analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data dari pada setelah selesai pengumpulan data” (Nasution dalam Sugiono, 2012). Berdasarkan penjelasan tentang analisis data diatas, maka dalam penelitian ini analisis data dilakukan pada sebelum lapangan dan selama di lapangan.

1. Analisis sebelum di lapangan

Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap

data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. (Sugiono, 2012).

2. Analisa selama dilapangan

Sugiono (2012) menjelaskan menurut model miles dan huberman bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Aktivitas dalam analisis data yaitu:

- Data reduction (reduksi data)

Data yang diperoleh cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Dalam penelitian ini, data yang akan didapat oleh peneliti diperkirakan akan sangat luas. Sehingga demikian, maka data yang luas tersebut direduksi sesuai kebutuhan penelitian dengan menyesuaikan dengan rumusan masalah yang hendak dijawab dan dibahas.

- Data display (penyajian data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat ataupun bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan,

hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. “Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif” (Miles dan Huberman dalam Sugiono, 2012).

- Conclusion drawing/ verification

Miles dan Huberman (Sugiono, 2012) menjelaskan bahwa “langkah ketiga dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi”. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif ditujukan untuk dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal. Akan tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

G. Pengecekan Validitas Temuan

Pengecekan validitas temuan dalam penelitian ini merujuk pada sejauh mana temuan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dianggap akurat, tepat, dan relevan dengan realitas yang sedang diselidiki. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk melakukan pengecekan validitas temuan:

1. Triangulasi Data: Menggunakan berbagai sumber data yang berbeda atau metode penelitian yang beragam, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Dengan cara ini, temuan dapat diuji dari sudut pandang yang berbeda untuk mengukur kesesuaian dan konsistensinya.
2. Verifikasi oleh Informan: Melibatkan para Informan atau

pemangku kepentingan dalam penelitian untuk memberikan umpan balik terhadap temuan yang telah dihasilkan. Dengan melibatkan mereka dalam proses interpretasi dan analisis data, peneliti dapat memastikan bahwa temuan mencerminkan persepsi dan pengalaman mereka dengan benar.

3. Analisis Mendalam: Melakukan analisis mendalam terhadap data dan temuan yang ditemukan, dengan mempertimbangkan berbagai faktor konteks, konsep teoritis yang relevan, serta bukti yang mendukung. Ini akan membantu memastikan bahwa interpretasi temuan telah dianalisis secara komprehensif.
4. Memberikan Kutipan dan Contoh: Dalam laporan penelitian, memberikan kutipan dan contoh konkret dari data yang mendukung temuan. Hal ini akan memberikan dukungan visual dan konkret bagi pembaca atau pemeriksa untuk mengevaluasi keabsahan temuan.
5. Refleksi Pribadi: Peneliti dapat melakukan refleksi pribadi untuk memeriksa pemahaman, asumsi, dan pengalaman yang dapat memengaruhi interpretasi temuan. Kesadaran terhadap pengaruh diri sendiri akan membantu dalam meminimalkan kebiasaan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Polda Kaltara

1. Sejarah dan Pembentukan

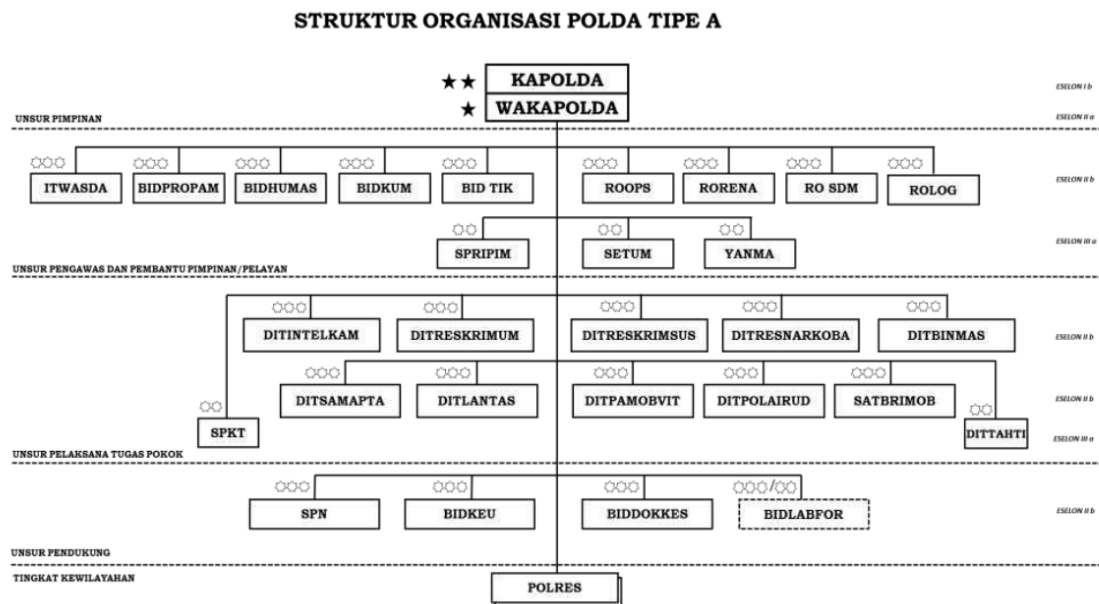
Kepolisian Daerah Kalimantan Utara (Polda Kaltara) merupakan instansi kepolisian yang diresmikan pada tanggal 12 Oktober 2012. Polda Kaltara dibentuk sebagai bagian dari upaya pemerintah untuk meningkatkan pengelolaan keamanan dan ketertiban di wilayah Kalimantan Utara, yang merupakan provinsi baru hasil pemekaran dari Provinsi Kalimantan Timur. Pembentukan Polda Kaltara bertujuan untuk meningkatkan efektivitas tugas kepolisian, mempercepat pelayanan kepada masyarakat, serta mengatasi berbagai permasalahan keamanan dan ketertiban yang khas di wilayah tersebut.



Gambar gedung Polda Kaltara

2. Struktur Organisasi

Polda Kaltara dipimpin oleh seorang Kepala Kepolisian Daerah (Kapolda) yang bertanggung jawab atas seluruh operasi kepolisian diwilayah Kalimantan Utara. Struktur organisasi Polda Kaltara terdiri dari beberapa unsur, antara lain:



Gamabr Struktur organisasi tingkat Polda

a) Unsur pimpinan:

Unsur pimpinan terdiri dari Kapolda dan Wakapolda yang dalam pelaksanaan tugasnya melaksanakan kontrol dan pengawasan terhadap berlangsungnya operasional ditingkat Polda maupun kewilayahan serta pengambil keputusan maupun kebijakan.

b) Unsur pengawas dan pembantu pimpinan:

Terdiri dari Itwasda, Biro, maupun Bidang yang tugasnya melaksanakan pengawasan internal, perencanaan, manajemen operasional termasuk sumber daya manusia,

logistik, administrasi dan juga penasihat strategis dalam kepolisian guna pengambilan keputusan untuk memastikan bahwa kebijakan yang diambil sudah sesuai dengan tujuan institusi.

c) Unsur pelaksana tugas pokok:

Unsur pelaksana tugas pokok dalam Polda Kaltara meliputi berbagai fungsi dan unit yang bertanggung jawab untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab utama kepolisian. Beberapa unsur utama termasuk Reserse, Lalu Lintas, Intelijen, Sabhara, Binmas, Pam Obvit, Polairud, Brimob, SPKT serta Tahti. Setiap unsur ini berfungsi untuk memastikan pelaksanaan tugas pokok Polda Kaltara secara efektif dan menyeluruh.

d) Unsur pendukung:

Unsur-unsur pendukung ini memastikan bahwa Polda dapat menjalankan tugas dan fungsi kepolisian secara efektif dan efisien, mendukung pelaksanaan tugas pokok dengan baik dan memenuhi kebutuhan operasional.

3. Fungsi dan Tugas

Polda bertugas untuk mengkoordinasikan seluruh kegiatan kepolisian di wilayah provinsi, termasuk Polres dan Polsek yang ada di bawahnya. Polda Kaltara memiliki beberapa fungsi dan tugas utama, antara lain:

a) Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat

(Kamtibmas): Menjamin keamanan dan ketertiban di wilayah Kalimantan Utara dengan melakukan patroli, penegakan hukum, dan pencegahan tindak kriminal.

- b) Penegakan Hukum: Menyelesaikan kasus-kasus kriminal, melakukan penyelidikan dan penyidikan, serta memastikan pelanggaran hukum ditindak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- c) Pelayanan Publik:
Memberikan layanan kepada masyarakat, termasuk pengelolaan administrasi kepolisian, seperti SIM (Surat Izin Mengemudi) dan STNK (Surat Tanda Nomor Kendaraan).
- d) Pencegahan dan Penanggulangan Bencana: Bekerja sama dengan instansi terkait dalam penanggulangan bencana dan situasi darurat di wilayahnya.
- e) Pengaturan dan Pengawasan Lalu Lintas: Mengatur lalu lintas, mencegah pelanggaran, dan menangani kecelakaan lalu lintas di jalan raya.

4. Wilayah Kerja

Kantor Kepolisian Daerah Kalimantan Utara terletak di Jalan Komjen Dr. H.M. Jasin No.86, Bumi Rahayu, Kec. Tj. Selor, Kabupaten Bulungan. Kalimantan Utara adalah provinsi yang terletak di bagian utara Pulau Kalimantan, Indonesia. Wilayahnya mencakup:

- Kabupaten/Kota: Polda Kaltara membawahi beberapa kabupaten dan kota, termasuk Kabupaten Bulungan, Kabupaten Tana Tidung,

Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, dan Kota Tarakan.

- Geografi dan Demografi: Wilayah Kaltara memiliki karakteristik geografi yang beragam, mulai dari hutan tropis hingga kawasan pesisir. Demografi wilayah ini juga mencakup keberagaman etnis dan suku bangsa, yang berpotensi menambah kompleksitas dalam tugas-tugas kepolisian.

B. Hasil dan Pembahasan

Penulis melakukan wawancara kepada sepuluh narasumber yang merupakan anggota polda Kaltara. Wawancara ini berfokus pada tiga aspek utama: semangat kerja, kemampuan, dan kinerja karyawan. Dari hasil wawancara, terungkap bahwa terdapat variasi dalam jawaban yang diberikan oleh para responden mengenai ketiga aspek tersebut.

Secara umum, personil polisi di kapolda Kaltara menunjukkan semangat kerja yang tinggi. Mereka menyatakan bahwa mereka memiliki motivasi yang kuat dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Namun, semangat kerja mereka tidak selalu konsisten dan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal. Faktor utama yang mempengaruhi semangat kerja adalah hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Personil merasa lebih termotivasi ketika mereka memiliki hubungan yang baik dengan kolega dan mendapatkan dukungan dari atasan mereka. Sebaliknya, hubungan yang kurang baik atau ketidakpuasan dengan manajemen dapat menurunkan semangat kerja mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis untuk menjaga semangat kerja yang tinggi.

Kemampuan yang dimiliki oleh personil polisi di Polda Kaltara umumnya cukup baik. Semua personil telah melalui proses seleksi yang ketat dan pelatihan intensif sebelum menjadi pegawai, yang memastikan bahwa mereka memiliki dasar keterampilan dan pengetahuan yang solid. Meskipun demikian, dengan perubahan situasi dan perkembangan di lapangan, penting bagi mereka untuk terus mengupgrade kemampuan mereka. Pelatihan lanjutan dan pengembangan keterampilan diperlukan untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dan efektif dalam melaksanakan tugas mereka. Penyesuaian terhadap teknologi baru, perubahan kebijakan, dan tantangan operasional yang terus berkembang adalah beberapa alasan mengapa peningkatan kemampuan secara berkala sangat penting.

Dari hasil wawancara diketahui bahwa hubungan antara semangat kerja dan kemampuan kerja sangat erat kaitannya dengan hasil kinerja mereka. Semangat kerja yang tinggi dan kemampuan yang baik sering kali berhubungan dengan hasil kerja yang lebih baik. Personil yang memiliki semangat yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan berusaha lebih keras dalam melaksanakan tugas mereka, yang berdampak positif pada hasil kinerja mereka. Sementara itu, kemampuan yang baik juga mempengaruhi efektivitas dalam menyelesaikan tugas dan proyek. Kemampuan yang terampil dan terlatih memungkinkan personil untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif.

Kombinasi antara semangat kerja dan kemampuan kerja terbukti menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Semangat kerja yang

tinggi dapat meningkatkan dorongan dan motivasi untuk memanfaatkan kemampuan yang ada secara maksimal. Sebaliknya, kemampuan kerja yang baik memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif, serta menghadapi tantangan dengan lebih baik. Kedua aspek ini saling melengkapi dan berkontribusi pada pencapaian hasil kinerja yang baik. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada pengembangan kemampuan tetapi juga pada pemeliharaan dan peningkatan semangat kerja untuk memastikan pencapaian kinerja yang optimal.

Berikut adalah beberapa pertanyaan yang digunakan dalam wawancara untuk mengetahui semangat, kemampuan, dan kinerja Kapolda Kaltara :

a. Semangat Kerja

- 1) Bagaimana Anda mendeskripsikan semangat kerja Anda di Polda Kaltara?

"Semangat kerja saya di Polda Kaltara bisa saya deskripsikan sebagai dedikasi penuh dan komitmen tinggi. Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas dan terus mencari cara untuk meningkatkan diri agar bisa menghadapi berbagai tantangan yang ada." (Bonarges, Simanjuntak, 20 Agustus 2024)

- 2) Faktor-faktor apa yang Anda rasa mendukung semangat kerja Anda?

" Faktor utama yang mendukung semangat kerja saya adalah adanya dukungan yang kuat dari pimpinan dan rekan kerja. Selain itu, fasilitas yang memadai dan kesempatan untuk mengambil bagian dalam berbagai kegiatan operasional juga turut memotivasi saya." (Bonarges, Simanjuntak, 20 Agustus 2024)

- 3) Bagaimana semangat kerja Anda mempengaruhi kinerja Anda sehari-hari?

"Semangat kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja saya dengan meningkatkan motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat. Ini juga membantu saya untuk tetap fokus dan menghadapi berbagai tantangan dengan sikap yang positif." (Heru Sutikno, 20 Agustus 2024)

b. Kemampuan kerja

- 1) Keterampilan atau kemampuan apa yang Anda anggap paling penting dalam melaksanakan tugas operasional di Polda Kaltara?

"Kemampuan analitis dan keterampilan komunikasi yang efektif adalah kunci dalam melaksanakan tugas operasional. Selain itu, kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang berubah-ubah dan keterampilan teknis dalam penggunaan peralatan juga sangat penting." (Heru Sutikno, 20 Agustus 2024)

- 2) Apa jenis pelatihan atau pengembangan kemampuan yang telah Anda ikuti?

"Saya telah mengikuti pelatihan terkait penanganan krisis, penggunaan teknologi terbaru, dan keterampilan kepemimpinan. Pelatihan ini membantu saya dalam menangani berbagai situasi dengan lebih baik dan meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan." (Heru Sutikno, 20 Agustus 2024)

- 3) Adakah hubungan antara kemampuan Anda dan cara Anda bekerja dalam tim?

"Kemampuan saya berhubungan langsung dengan cara saya bekerja dalam tim. Keterampilan dalam komunikasi dan koordinasi membantu saya untuk bekerja lebih baik dalam tim."

Namun, jika semangat saya menurun, kemampuan saya untuk berkolaborasi secara efektif juga bisa terpengaruh." (Anton Budi, 20 Agustus 2024)

c. Pertanyaan kinerja :

1. Bagaimana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi penilaian kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya berpengaruh langsung pada penilaian kinerja. Semangat yang tinggi sering menghasilkan hasil yang lebih baik dan efisiensi yang lebih besar. Namun, semangat yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja dan pengaruh negatif pada penilaian." (Zulkifli, 20 Agustus 2024)

2. Dalam pandangan Anda, sejauh mana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan belajar saya memiliki pengaruh besar pada kinerja. Ketika saya bersemangat dan mampu belajar dengan cepat, saya dapat memberikan hasil yang lebih baik dan lebih efektif. Namun, ketika semangat saya menurun dan saya menghadapi kesulitan belajar, kinerja saya dapat terpengaruh secara negatif." (Hendra, 20 Agustus 2024)

3. Bisakah Anda berbagi pengalaman spesifik yang menunjukkan hubungan antara semangat kerja, kemampuan, dan hasil kerja Anda?

"Contohnya, ketika saya menghadapi pelatihan teknis yang baru, semangat dan kemampuan belajar saya sangat mempengaruhi hasil akhir. Dengan semangat yang tinggi dan dukungan yang memadai, saya dapat cepat memahami dan menerapkan keterampilan baru, yang berdampak positif pada hasil kerja saya. Sebaliknya, jika saya mengalami kesulitan dan semangat saya rendah, pencapaian saya mungkin tidak optimal hingga saya mendapatkan bimbingan tambahan." (Hendra, 20 Agustus 2024)

C. Dampak Semangat Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Personel Kepolisian

Semangat kerja dan kemampuan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Semangat kerja yang tinggi biasanya memotivasi individu untuk berkomitmen lebih dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dari wawancara yang telah dilakukan kepada personil Polda Kaltara diketahui bahwa pegawai yang merasa termotivasi cenderung lebih produktif, menghasilkan pekerjaan berkualitas, dan berkontribusi secara positif terhadap tim. Mereka juga lebih mungkin untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka dan berkomunikasi dengan lebih baik dengan rekan-rekan mereka.

Di sisi lain, kemampuan mencakup keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Karyawan yang memiliki keterampilan yang tepat dan pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan mengatasi tantangan yang muncul. Kemampuan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pekerjaan tetapi juga mempercepat penyelesaian tugas dan pemecahan masalah yang kompleks.

Ketika semangat kerja dan kemampuan berfungsi secara sinergis, dampaknya terhadap kinerja menjadi lebih besar. Semangat yang tinggi dapat mendorong individu untuk terus mengembangkan keterampilan mereka, sedangkan kemampuan yang baik dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada pengembangan kedua aspek ini melalui pelatihan dan menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai kinerja optimal dari karyawan mereka.

1. Semangat Kerja Personel Kepolisian

Semangat kerja merujuk pada tingkat motivasi dan energi yang dimiliki seseorang saat menjalankan tugasnya. Menurut Hasibuan (2018), semangat kerja merupakan keinginan dan komitmen seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, serta disiplin dalam mencapai kinerja yang optimal. Ini juga mencakup kemauan dan kepuasan mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan memahami perilaku manusia, alasan di balik keinginan untuk bekerja, dan jenis kepuasan yang diperoleh, seorang manajer dapat lebih efektif dalam memotivasi timnya. Semangat kerja ini mendorong individu untuk berinovasi dan berkreasi dalam pekerjaannya.

Di Polda Kaltara, semangat kerja personel berperan penting dalam menentukan kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas operasional. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki beberapa dimensi utama yang memengaruhi kinerja, yaitu:

- **Kepemimpinan dan Dukungan Atasan:**

Kepemimpinan yang efektif di Polda Kaltara berkontribusi signifikan terhadap semangat kerja personel. Hasil wawancara menunjukkan bahwa personel merasa lebih termotivasi ketika atasan mereka menunjukkan dukungan aktif dan memberikan arahan yang jelas. Kepemimpinan yang partisipatif, di mana atasan terlibat langsung dalam proses kerja dan memberikan

umpan balik yang konstruktif, menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ini meningkatkan semangat kerja karena personel merasa diakui dan dihargai, yang mengarah pada peningkatan kinerja operasional.

Pemimpin yang inspiratif dan visioner mampu memotivasi karyawan dengan menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan pengakuan atas pencapaian, sehingga meningkatkan semangat kerja mereka. Dukungan atasan, seperti penyediaan sumber daya yang memadai, kesempatan pengembangan, dan keseimbangan kerja-kehidupan yang baik, juga sangat penting. Ketika atasan menyediakan alat yang diperlukan, pelatihan, dan fleksibilitas, karyawan merasa lebih siap dan dihargai, yang meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja mereka.

- Hubungan Antar Rekan Kerja:

Hubungan yang baik antar rekan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja. Personel yang berinteraksi dalam suasana yang harmonis dan saling mendukung melaporkan tingkat semangat kerja yang lebih tinggi. Aktivitas team building dan komunikasi yang efektif di antara anggota tim berfungsi sebagai faktor pendukung semangat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung mengurangi stres dan meningkatkan keterlibatan personel dalam tugas-tugas operasional.

Ketika rekan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kolega

mereka, mereka merasa lebih nyaman dan didukung di tempat kerja, yang meningkatkan semangat kerja mereka. Kolaborasi yang lancar dan komunikasi yang terbuka antara rekan kerja memudahkan pertukaran ide, penyelesaian masalah, dan pencapaian tujuan bersama, yang dapat meningkatkan efisiensi dan inovasi. Dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja juga membantu mengurangi stres dan tekanan, serta memperkuat kepuasan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan produktif. Sebaliknya, hubungan yang buruk atau penuh konflik dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat kinerja dengan menciptakan atmosfer kerja yang negatif dan mengganggu kolaborasi. Dengan demikian, hubungan antar rekan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan keterlibatan dan motivasi tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan tim dan individu.

f. Kekurangan Personel:

Jumlah personel yang terbatas di Polda Kaltara juga berdampak pada semangat kerja dan kinerja operasional. Kekurangan ini mengakibatkan beban kerja yang lebih tinggi pada personel yang ada, yang berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan motivasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa personel sering kali harus menangani tanggung jawab yang seharusnya dikelola oleh beberapa orang, sehingga menciptakan tekanan tambahan dalam pelaksanaan tugas operasional. Beban kerja

yang berlebihan dapat menghambat efektivitas serta menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Untuk mengatasi kendala ini, perlu ada upaya penambahan jumlah personel, yang dapat dilakukan melalui peningkatan rekrutmen dan distribusi sumber daya manusia yang lebih merata. Selain itu, dukungan melalui penyediaan sarana yang memadai dan penyusunan jadwal kerja yang lebih terstruktur akan membantu menjaga semangat dan keseimbangan kerja-kehidupan personel.

g. Pengakuan dan Apresiasi:

Pengakuan terhadap hasil kerja merupakan pendorong utama semangat kerja. Program penghargaan yang diterapkan di Polda Kaltara, seperti pengakuan bulanan untuk kinerja terbaik atau bonus untuk pencapaian target, telah terbukti meningkatkan semangat kerja personel. Penghargaan ini tidak hanya memberikan motivasi tambahan tetapi juga membangun budaya kerja yang positif, di mana personel merasa hasil kerja mereka dihargai dan diperhatikan.

h. Faktor Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik:

Semangat kerja berdampak pada oleh motivasi intrinsik (motivasi dari dalam diri) dan ekstrinsik (motivasi dari luar). Motivasi intrinsik mencakup kepuasan pribadi dan rasa pencapaian, sementara motivasi ekstrinsik mencakup insentif finansial,

pengakuan sosial, dan promosi. Personel di Polda Kaltara yang memiliki keseimbangan antara kedua jenis motivasi ini cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, yang berujung pada peningkatan kinerja operasional.

2. Kemampuan kerja Personel Kepolisian

Kemampuan Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Wuwungan, 2020). Kemampuan kerja personel mencerminkan sejauh mana mereka dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Kemampuan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang meliputi pelatihan, pengalaman, dan keterampilan teknis:

a. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan:

Pelatihan yang berkelanjutan sangat penting dalam meningkatkan kemampuan personel. Personel yang mengikuti pelatihan reguler, baik dalam bentuk kursus teknis maupun pelatihan soft skills, menunjukkan peningkatan dalam keterampilan operasional dan kemampuan problem-solving. Di Polda Kaltara, program pelatihan yang mencakup simulasi situasi nyata dan penggunaan teknologi terbaru sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan personel dalam menghadapi tantangan di lapangan.

b. Pengalaman Kerja:

Pengalaman kerja berperan signifikan dalam mengasah

kemampuan kinerja. Personel dengan pengalaman yang lebih banyak cenderung memiliki keterampilan yang lebih baik dalam menangani situasi kompleks dan membuat keputusan yang efektif. Pengalaman memungkinkan personel untuk belajar dari situasi sebelumnya dan mengembangkan strategi yang lebih baik untuk situasi yang serupa di masa depan.

c. Keterampilan Teknis dan Teknologi:

Kemampuan teknis, seperti penggunaan peralatan dan teknologi terbaru, berkontribusi pada efektivitas operasional. Personel yang terampil dalam menggunakan peralatan canggih dan memahami teknologi baru menunjukkan kinerja yang lebih baik. Polda Kaltara perlu terus memperbarui peralatan dan memberikan pelatihan teknis agar personel dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja operasional.

d. Manajemen Waktu dan Stres:

Kemampuan untuk mengelola waktu dan mengatasi stres juga merupakan komponen penting dari kemampuan kinerja. Personel yang mampu mengatur waktu mereka dengan efektif dan mengelola stres dengan baik dapat menjalankan tugas dengan lebih efisien. Program dukungan psikologis dan manajemen stres di tempat kerja dapat membantu personel untuk tetap fokus dan produktif.

D. Perbandingan hasil penelitin dengan penelitian terdahulu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja dan

kemampuan personel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja operasional di Polda Kaltara. Semangat kerja yang tinggi meningkatkan motivasi personel, yang kemudian berdampak positif pada produktivitas, kualitas pekerjaan, dan keterlibatan mereka dalam tugas-tugas kepolisian. Kemampuan, yang meliputi keterampilan dan pengetahuan yang relevan, turut memperkuat komitmen, aktivitas, dan efektivitas personel. Sinergi antara semangat kerja dan kemampuan ini terbukti memperkuat kinerja keseluruhan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Untuk mengoptimalkan kinerja personel, diperlukan pengembangan berkelanjutan melalui pelatihan keterampilan teknis dan soft skills, serta lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

Dalam membandingkan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu, terdapat beberapa kesamaan dan perbedaan, khususnya pada variabel yang digunakan serta populasi yang menjadi objek penelitian.

1. Penelitian Saleha (2016) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah” menunjukkan bahwa lingkungan kerja, etos kerja, dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Perbedaan utama dalam penelitian ini terletak pada fokus variabel; penelitian Saleha menitikberatkan pada *lingkungan kerja* dan *budaya kerja*, sementara penelitian ini berfokus pada *semangat kerja* dan *kemampuan* sebagai faktor yang menentukan kinerja operasional personel kepolisian. Hasil

penelitian ini melengkapi temuan Saleha dengan menyoroti peran motivasi internal dari individu yang diukur melalui semangat kerja, yang berperan penting dalam konteks kepolisian.

2. Penelitian Suzanto (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta)” menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sedang dilakukan dalam hal pengaruh motivasi terhadap kinerja. Namun, penelitian Suzanto lebih mengedepankan *disiplin* dan *koordinasi*, sedangkan penelitian ini memadukan aspek semangat kerja (motivasi) dan kemampuan teknis serta keterampilan operasional sebagai faktor utama. Fokus ini lebih relevan dalam konteks operasional kepolisian, di mana keterampilan teknis memegang peranan krusial.
3. Penelitian Suriansyah (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kotabaru” menemukan bahwa motivasi dan etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menguatkan temuan Suriansyah terkait pentingnya motivasi (semangat kerja) dalam mendorong peningkatan

kinerja. Namun, berbeda dari penelitian ini, Suriansyah tidak menyertakan kemampuan teknis sebagai variabel. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menambahkan variabel kemampuan teknis yang berhubungan langsung dengan tugas-tugas operasional kepolisian, yang membutuhkan keterampilan khusus dalam penegakan hukum.

Secara keseluruhan, penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu dengan menekankan sinergi antara semangat kerja dan kemampuan personel kepolisian sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja operasional. Temuan ini mengarahkan pada perlunya pendekatan terintegrasi dalam meningkatkan semangat kerja dan kemampuan, melalui pelatihan khusus dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung di Polda Kaltara.

E. Upaya untuk Meningkatkan Semangat Kerja dan Kemampuan Personel

Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat tergambarkan bahwa semangat dan kemampuan mereka memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Semangat kerja yang tinggi mendorong untuk berkomitmen dalam menyelesaikan tugas dengan baik, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Di sisi lain, kemampuan yang memadai memungkinkan pegawai untuk mengatasi tantangan dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Ketika kedua

faktor ini berpadu, pegawai cenderung lebih termotivasi dan mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, pengembangan semangat dan peningkatan kemampuan menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Untuk itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel di Polda Kaltara. Berikut adalah penjelasan rinci tentang strategi yang dapat diterapkan :

1. Penguatan Kepemimpinan

Penguatan kepemimpinan di Polda Kaltara sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel karena kepemimpinan yang efektif berfungsi sebagai pendorong utama motivasi dan kinerja individu. Dengan pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan keterampilan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif, anggota kepolisian akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka. Kepemimpinan yang kuat juga memastikan bahwa setiap personel memiliki visi yang sama, dapat bekerja sama secara sinergis, dan mengatasi tantangan dengan lebih efisien. Selain itu, kepemimpinan yang inspiratif dan komunikatif dapat membantu membangun rasa percaya diri dan tanggung jawab, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas operasional dan kualitas pelayanan publik di wilayah tersebut.

a. Pelatihan Kepemimpinan untuk Atasan

Pelatihan kepemimpinan yang efektif untuk para atasan di Polda Kaltara dapat memberikan dampak positif yang signifikan

terhadap semangat dan kinerja personel. Program pelatihan ini harus mencakup beberapa aspek penting:

- 1) Teknik Komunikasi Efektif: Pelatihan harus mencakup cara-cara untuk berkomunikasi secara jelas dan terbuka dengan anggota tim. Ini termasuk kemampuan untuk mendengarkan dengan aktif, menyampaikan instruksi dengan jelas, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Komunikasi yang baik dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi.
- 2) Manajemen Konflik: Pelatihan harus mengajarkan para atasan bagaimana cara menangani konflik dengan bijaksana. Konflik di tempat kerja sering kali mempengaruhi moral dan produktivitas. Mengajarkan teknik resolusi konflik yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.
- 3) Strategi Umpan Balik Konstruktif: Para atasan perlu dilatih untuk memberikan umpan balik yang membangun dan memotivasi. Umpan balik yang konstruktif dapat membantu personel memahami area yang perlu diperbaiki dan bagaimana cara meningkatkan kinerja mereka.

b. Kepemimpinan yang Terbuka dan Partisipatif

Menerapkan gaya kepemimpinan yang terbuka dan partisipatif dapat memberikan beberapa keuntungan:

- 1) Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan: Dengan

melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, atasan tidak hanya mendengarkan ide dan pendapat mereka tetapi juga memberi mereka rasa tanggung jawab terhadap hasil keputusan. Ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan di kalangan personel.

- 2) Dorongan Positif: Kepemimpinan yang partisipatif termasuk memberikan dorongan dan penghargaan kepada anggota tim. Ini menciptakan atmosfer positif dan mendorong personel untuk berkontribusi secara maksimal. Penghargaan dan pengakuan atas prestasi dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi.
- 3) Transparansi dan Keterbukaan: Kepemimpinan yang terbuka juga melibatkan transparansi dalam komunikasi dan keputusan. Ketika personel merasa bahwa informasi penting disampaikan dengan jujur dan terbuka, mereka cenderung merasa lebih aman dan dihargai dalam lingkungan kerja.

Dengan menerapkan kedua strategi ini, Polda Kaltara dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung, yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel. Pelatihan kepemimpinan yang baik dan gaya kepemimpinan yang partisipatif berfungsi sebagai fondasi penting untuk pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

Berdasarkan temuan penelitian, ada beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel

di Polda Kaltara. Strategi-strategi ini dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung.

2. Peningkatan Hubungan Antar Rekan Kerja

Peningkatan hubungan antar rekan kerja di Polda Kaltara sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel karena hubungan yang baik antar rekan kerja menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung. Ketika anggota tim saling percaya dan berkomunikasi dengan efektif, mereka lebih cenderung merasa nyaman dalam berbagi informasi, ide, dan tanggung jawab, yang pada gilirannya meningkatkan kolaborasi dan efisiensi. Lingkungan kerja yang positif memotivasi individu untuk berkontribusi secara maksimal dan merasa lebih terlibat dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, hubungan yang baik dapat mengurangi konflik dan stres, serta memperkuat rasa kebersamaan dan loyalitas di antara personel. Semua faktor ini berkontribusi pada peningkatan semangat kerja dan kemampuan personel, yang berdampak langsung pada kualitas dan efektivitas pelayanan publik di Polda Kaltara. Berikut adalah penjelasan lebih detail tentang dua metode utama untuk meningkatkan hubungan antar rekan kerja:

a. Aktivitas Team Building dan Sosial

Aktivitas team building dan sosial bertujuan untuk memperkuat ikatan sosial di antara anggota tim, membangun kepercayaan, dan meningkatkan kerjasama. Ini dapat mengurangi ketegangan dan meningkatkan rasa saling pengertian di antara rekan kerja.

Contoh Jenis Aktivitas:

- 1) Outing atau Kegiatan Rekreasi :Mengadakan outing seperti piknik, hiking, atau permainan luar ruangan dapat menciptakan kesempatan bagi anggota tim untuk berinteraksi dalam suasana santai di luar lingkungan kerja. Aktivitas ini membantu membangun hubungan personal yang lebih kuat dan memperkuat rasa kebersamaan. Selain itu, dapat mengurangi stres dan meningkatkan semangat tim.
- 2) Workshop atau Pelatihan Bersama : Mengadakan workshop yang berfokus pada keterampilan tertentu atau pelatihan pengembangan diri di luar konteks pekerjaan sehari-hari. Selain meningkatkan keterampilan, workshop bersama dapat memfasilitasi interaksi yang lebih mendalam antara rekan kerja. Ini juga bisa meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.
- 3) Acara Sosial : Mengadakan acara sosial seperti perayaan ulang tahun, pesta tahunan, atau acara khusus lainnya. Acara sosial memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk berinteraksi dalam suasana yang lebih informal, membantu membangun hubungan yang lebih baik dan mengurangi jarak sosial.

Penting untuk merencanakan aktivitas dengan baik, mempertimbangkan preferensi dan minat anggota tim, serta memastikan bahwa kegiatan tersebut inklusif dan tidak memicu

ketidaknyamanan. Aktivitas team building dan sosial sebaiknya dilakukan secara berkala, seperti setiap kuartal atau tahunan, untuk memastikan hubungan tetap terjaga dan diperkuat.

b. Meningkatkan Komunikasi Internal

Meningkatkan komunikasi internal bertujuan untuk memastikan bahwa informasi dapat mengalir dengan lancar di seluruh tim, memfasilitasi berbagi pengalaman, dan memberikan umpan balik konstruktif. Ini dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan kohesi tim. Metode Peningkatan Komunikasi:

1) Saluran Komunikasi:

- a) Platform Digital: Menggunakan platform komunikasi seperti aplikasi chat grup, email internal, atau sistem manajemen proyek yang memungkinkan pertukaran informasi secara efektif.
- b) Rapat Reguler: Menyelenggarakan rapat tim secara berkala untuk memastikan bahwa semua anggota tim mendapatkan update terbaru dan dapat menyampaikan pendapat mereka.

2) Forum dan Diskusi:

- a) Sesi Berbagi Pengalaman: Mengadakan sesi di mana anggota tim dapat berbagi pengalaman mereka, tantangan yang dihadapi, dan solusi yang ditemukan. Ini bisa berupa forum diskusi atau sesi berbagi informasi.
- b) Umpan Balik Konstruktif: Menyediakan ruang untuk umpan

balik dua arah di mana personel dapat memberikan saran dan kritik secara konstruktif terhadap proses kerja atau kebijakan.

3) Pengembangan Keterampilan Komunikasi:

a) Pelatihan Komunikasi: Menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi di antara anggota tim, seperti cara berbicara di depan umum, keterampilan mendengarkan, dan teknik komunikasi non-verbal.

b) Kegiatan Ice Breaking: Mengadakan kegiatan pembuka yang dapat membantu mengurangi ketegangan dan mempermudah komunikasi antar anggota tim baru atau yang kurang dikenal.

4) Implementasi:

a) Keterlibatan Semua Pihak: Pastikan semua anggota tim terlibat dalam komunikasi, tidak hanya dalam menyampaikan informasi tetapi juga dalam mendengarkan dan memberikan umpan balik.

b) Transparansi dan Keterbukaan: Menciptakan budaya keterbukaan di mana informasi dibagikan secara transparan dan anggota tim merasa nyaman untuk berbicara.

Hubungan yang Lebih Baik: Peningkatan komunikasi internal dapat memperbaiki hubungan antar rekan kerja dengan mengurangi misinformasi dan meningkatkan pemahaman satu sama lain. Dengan

komunikasi yang baik, tim akan lebih terkoordinasi, mengurangi konflik, dan bekerja lebih efisien menuju tujuan bersama.

1. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan

Pelatihan dan pengembangan keterampilan sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel di Polda Kaltara karena mereka memberikan anggota kepolisian kesempatan untuk terus memperbarui dan memperdalam pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas mereka. Program pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis dan profesional, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Ketika personel merasa terampil dan siap menghadapi tantangan baru, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan berkomitmen tinggi terhadap tugas mereka. Selain itu, pelatihan yang relevan dapat membantu anggota menghadapi situasi yang berkembang dan kompleks, memperbaiki kemampuan mereka dalam membuat keputusan, dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan dan pengembangan bukan hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat keseluruhan efektivitas institusi. Berikut penjelasan rinci tentang strategi-strategi terkait pelatihan dan pengembangan keterampilan dengan fokus pada penguatan kepemimpinan:

a. Pelatihan Reguler dan Terstruktur

Pelatihan reguler dan terstruktur adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft

skills personel secara berkelanjutan. Pelatihan ini harus mencakup berbagai aspek yang relevan dengan pekerjaan mereka dan perkembangan teknologi terbaru.

Implementasi:

- 1) Identifikasi Kebutuhan: Lakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk mengetahui keterampilan apa yang perlu ditingkatkan. Ini dapat melibatkan survei, wawancara, atau penilaian kinerja.
- 2) Desain Program: Rancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Ini bisa mencakup pelatihan teknis (seperti penggunaan peralatan baru) dan soft skills (seperti komunikasi efektif dan kepemimpinan).

Setelah pelatihan, lakukan evaluasi untuk mengukur efektivitasnya dan berikan umpan balik kepada peserta untuk perbaikan berkelanjutan.

b. Pengembangan Karir dan Kesempatan Pendidikan

Memberikan kesempatan bagi personel untuk melanjutkan studi atau mengikuti kursus khusus yang relevan dengan bidang kepolisian akan meningkatkan keterampilan mereka serta memberikan motivasi untuk berkembang dalam karir mereka.

Implementasi:

- 1) Program Beasiswa: Tawarkan beasiswa atau dukungan finansial untuk studi lanjut di bidang yang relevan, seperti

hukum, manajemen, atau teknologi.

- 2) Kursus Khusus: Sediakan akses ke kursus-kursus khusus yang dapat memperdalam pengetahuan dalam bidang tertentu, seperti teknik investigasi atau kepemimpinan.
- 3) Rencana Pengembangan Karir: Bantu personel dalam merencanakan jalur karir mereka dengan menetapkan tujuan jangka pendek dan panjang serta langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya.

2. Infrastruktur dan Teknologi

Infrastruktur dan teknologi berpengaruh besar terhadap semangat, kemampuan, dan kinerja personel Polda Kaltara karena keduanya berdampak cara kerja sehari-hari. Infrastruktur yang memadai dan teknologi terbaru memungkinkan personel menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, mengurangi frustrasi, dan meningkatkan kepuasan kerja. Ketika personel memiliki akses ke alat dan sistem yang canggih, mereka dapat bekerja lebih cepat dan akurat, sehingga meningkatkan keterampilan teknis mereka. Selain itu, peralatan dan sistem yang handal mengurangi stres dan menghindari gangguan yang dapat berdampak pada kinerja dan kesejahteraan mereka. Infrastruktur yang baik dan teknologi yang diperbarui memastikan bahwa personel dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan mengurangi beban kerja, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel di Polda Kaltara, fokus pada infrastruktur dan teknologi dapat dilakukan melalui beberapa langkah kunci. Pertama, pembaruan peralatan harus memastikan bahwa semua perangkat, seperti kendaraan, alat komunikasi, dan perangkat lunak, adalah terbaru dan berfungsi dengan baik. Ini melibatkan audit rutin, pengadaan peralatan baru sesuai kebutuhan, serta perawatan berkala. Kedua, pelatihan teknologi penting untuk memaksimalkan penggunaan peralatan terbaru. Personel harus mengikuti pelatihan yang mencakup penggunaan perangkat baru dan sistem yang diperbarui, baik melalui sesi tatap muka maupun e-learning, dengan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitas. Terakhir, evaluasi kebutuhan teknologi dilakukan secara berkala untuk menilai teknologi yang ada dan mengidentifikasi area yang membutuhkan pembaruan atau inovasi. Dengan memonitor perkembangan teknologi terbaru, mengumpulkan umpan balik dari personel, dan merencanakan pembaruan yang diperlukan, Polda Kaltara dapat memastikan teknologi yang digunakan tetap relevan dan mendukung efisiensi operasional.

3. Dukungan Psikologis dan Manajemen Stres

Untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel di Polda Kaltara, penerapan program dukungan psikologis dan manajemen stres sangat penting. Program ini bertujuan untuk membantu personel mengatasi tekanan dan stres yang sering dialami dalam pekerjaan kepolisian, yang dapat berdampak pada kesehatan mental dan fisik mereka. Dukungan psikologis mencakup penyediaan akses ke layanan

konseling profesional, di mana personel dapat berbicara tentang masalah pribadi atau pekerjaan dengan seorang ahli untuk mendapatkan dukungan emosional dan strategi coping. Selain itu, workshop manajemen stres dapat diselenggarakan untuk mengajarkan teknik-teknik praktis seperti meditasi, pernapasan dalam, dan teknik relaksasi lainnya, yang dapat membantu personel mengurangi tingkat stres mereka. Kegiatan ini juga bisa mencakup pelatihan tentang pengelolaan waktu dan penetapan prioritas untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan. Dengan memberikan dukungan psikologis dan pelatihan tentang manajemen stres, Polda Kaltara tidak hanya membantu personel menjaga kesehatan mental mereka tetapi juga meningkatkan semangat kerja, meminimalkan burnout, dan memastikan bahwa mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan berfokus pada kinerja yang optimal. Untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel di Polda Kaltara melalui dukungan psikologis dan manajemen stres, beberapa strategi detail dapat diterapkan sebagai berikut:

- **Konseling**

Deskripsi: Konseling memberikan akses kepada personel untuk berbicara dengan profesional kesehatan mental yang terlatih. Ini penting untuk membantu mereka mengatasi stres, kecemasan, atau masalah psikologis lainnya yang mungkin berdampak pada kinerja mereka.

Implementasi:

- 1) **Penyediaan Layanan:** Jalin kerjasama dengan psikolog atau

konselor profesional untuk menyediakan layanan konseling. Pastikan ada opsi untuk konseling tatap muka atau daring, sehingga mudah diakses oleh seluruh personel.

- 2) Kerahasiaan dan Keamanan: Pastikan bahwa sesi konseling dilakukan dalam lingkungan yang aman dan rahasia, agar personel merasa nyaman untuk berbagi masalah mereka tanpa khawatir informasi mereka bocor.
- 3) Penjadwalan dan Aksesibilitas: Tawarkan waktu konseling yang fleksibel, termasuk opsi di luar jam kerja jika diperlukan, untuk memastikan semua personel dapat mengakses layanan tanpa mengganggu jadwal operasional mereka.

- Workshop Manajemen Stres

Workshop ini bertujuan untuk memberikan personel alat dan teknik untuk mengelola stres secara efektif, yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka dan kinerja kerja.

- 1) Desain dan Rencana: Rancang workshop yang mencakup teknik-teknik seperti relaksasi, mindfulness, pernapasan dalam, dan strategi pengelolaan waktu. Workshop harus mencakup teori serta praktik untuk membantu personel menerapkan teknik dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Pengajaran oleh Ahli: Undang ahli manajemen stres atau pelatih kesehatan mental untuk memimpin workshop. Mereka dapat memberikan wawasan profesional dan latihan

langsung yang bermanfaat.

- 3) Sesi Berkala: Selenggarakan workshop secara berkala, misalnya setiap beberapa bulan, untuk memberikan pembaruan dan dukungan berkelanjutan kepada personel. Pertimbangkan untuk menyertakan sesi tanya jawab dan diskusi untuk membantu personel mengatasi masalah spesifik mereka.

- Kegiatan Relaksasi

Kegiatan relaksasi membantu personel mengurangi stres dan membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, yang berkontribusi pada kesejahteraan secara keseluruhan.

- Organisasi Kegiatan: Rencanakan dan laksanakan kegiatan yang dapat membantu personel menghilangkan stres, seperti olahraga bersama (misalnya, jogging atau olahraga tim), kegiatan rekreasi (seperti piknik atau outing), atau kegiatan sosial (seperti makan malam bersama atau acara sosial).
- Membangun Kebersamaan: Pilih kegiatan yang tidak hanya membantu relaksasi tetapi juga memperkuat kebersamaan dan hubungan antar anggota tim. Kegiatan sosial dan rekreasi dapat membangun dukungan sosial yang penting dalam mengatasi stres.
- Frekuensi dan Variasi: Adakan kegiatan secara rutin, misalnya setiap bulan atau kuartal, dan variasikan jenis

kegiatan untuk menjaga minat dan partisipasi personel.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, Polda Kaltara dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, di mana personel merasa diperhatikan dan didukung dalam mengatasi stres. Ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik mereka tetapi juga memperkuat semangat kerja dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan :

1. Semangat kerja dan kemampuan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja personel kepolisian, khususnya di bidang operasional Polda Kaltara. Temuan menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi, yang dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, penghargaan, serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik, mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan keterlibatan personel dalam tugas operasional. Kepemimpinan yang inspiratif dan apresiasi terhadap kinerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.
2. Di sisi lain, kemampuan kerja, yang mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, pengalaman, serta kemampuan manajemen waktu dan stres, berkontribusi besar dalam memperkuat efektivitas dan efisiensi personel dalam pelaksanaan tugas. Program pelatihan yang berkesinambungan, pengembangan keterampilan, dan penggunaan teknologi terbaru sangat membantu personel dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks di lapangan.

B. Saran

Untuk meningkatkan kinerja personel di Polda Kaltara, beberapa langkah strategis perlu diambil. Pertama, pengembangan program pelatihan yang terstruktur sangat penting untuk meningkatkan keterampilan teknis, seperti penggunaan teknologi terbaru, serta soft skills, termasuk manajemen stres dan komunikasi efektif. Lingkungan kerja juga harus diperbaiki dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan menciptakan suasana kerja positif melalui kegiatan sosial, seperti team building untuk mengurangi stres. Evaluasi kinerja secara berkala akan membantu dalam mengidentifikasi area perbaikan dan memberikan umpan balik konstruktif, sehingga personel dapat memahami kekuatan dan kelemahan mereka. P

Penting juga untuk meningkatkan komunikasi internal antara atasan dan bawahan untuk memastikan tugas dan tanggung jawab dipahami dengan baik, serta memperbaiki koordinasi tim. Selain itu, penambahan personel menjadi prioritas utama untuk mengatasi kekurangan sumber daya manusia di Polda Kaltara, yang dapat dilakukan dengan memperkuat proses rekrutmen dan program retensi. Langkah terakhir adalah mengintegrasikan teknologi terbaru dan inovasi dalam operasional kepolisian, sehingga dapat mempercepat tugas dan meningkatkan efisiensi kinerja personel.

Daftar pustaka :

- Arifin, Muhammad Rizal, et al. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Pradina Pustaka.
- Arif Yusuf Hamali. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Edison, L. (2016). Manajemen Kinerja Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Fahmi. (2017). Analisis Kinerja Manajemen. Edisi Ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. (2017). Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan. Anak Hebat Indonesia.
- Gaol, Jimmy L. (2014). A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Gibson. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-2. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. Malayu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. (2016). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lestari, Y. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan Di Kabupaten Kuantan Singingi. Journal of Chemical Information and

Modeling

- Mafra, Nisa' Ulul. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), Agustus 2017.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maydina, Alifia Anisa., & Abdurrahman, Dudung. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung. *Prosiding Manajemen*.
- Moleong, L.J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Kepegawaian*. Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gema Pustaka.
- Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(2)
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior (Fifteenth Edition)*. Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

STIE Yogyakarta.

Siswatiningsih, T., & Wening, N. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Yogyakarta. *Jurnal Akmenika*, 18(1).

Soehardi. (2003). *Esensi Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Tamansiswa.

Sutrisno, Aziz Fathoni, & Maria Magdalena Minarsih. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Vol.2, No.2.

Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Torang, S. (2014). *Organisasi Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Prasetyo, Indra, et al. (2021). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Westra, Pariata. (2011). *Kamus Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.

Wuwungan, M. B., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).

Lampiran :

A. Foto Warancara



B. Profil Narasumber :

No	Nama	Pangkat	Jabatan	Umur	Jabatan Sebelumnya
1	Iswahyudi, S.IP., M.Si	Ajun Komisari Besar Polisi	Kasubdit 2 Dit Intelkam	45 Tahun	Pamen BIK Polri
2	Bonarges Simanjuntak	Ajun Komisaris Polisi	PS.Kasubbagrenmin Dit Intelkam Polda Kaltara	47 Tahun	Kasat Intel Polres Malinau
3	Heru Sutikno	Inspektur Polisi Satu	PS.Kasubbagrenmin Bid Humas Polda Kaltara	52 Tahun	KA SPKT Polres Tarakan
4	Anton Budi P	Inspektur Polisi Dua	PS.Pamin Sitekintel Dit Intelkam	37 Tahun	PS. Paur Si Sandi Dit Intelkam
5	Zulkifli	Ajun Inspektur Polisi Satu	PS.Kaur Keu Bid Humas Polda Kaltara	40 Tahun	Bamin Logistik Satbrimobda Polda Kaltara
6	Agus Susilo	Brigadir Polisi	Bamin Sitekintel Dit Intelkam	30 Tahun	Bamin Si Propam Polres Bulungan
7	Wahyu Octavianto	Brigadir Polisi Satu	Bamin Ur Ren Bid Humas Polda Kaltara	27 Tahun	Bamin Si Humas Polres Malinau
8	Hendra	Brigadir Polisi Satu	Bamin Subbid Provos Bid Propam	26 Tahun	Bamin Dit Samapta
9	Dwi Tokan	Brigadir Polisi Satu	Bamin Subbid Provos Bid Propam	26 Tahun	Bamin Yanma Polda Kaltara
10	Huldi Akbar	Brigadir Polisi Dua	Bamin Si Yanmin Dit Intelkam	25 Tahun	Bamin Dit Samapta

C. Hasil Warancara

Nama : Bonarges Simanjuntak

Pangkat : Ajun Komisaris Polri

A. Semangat Kerja

a. Pengalaman Pribadi

- Bagaimana Anda mendeskripsikan semangat kerja Anda di Polda Kaltara?

"Semangat kerja saya di Polda Kaltara bisa saya deskripsikan sebagai dedikasi penuh dan komitmen tinggi. Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas dan terus mencari cara untuk meningkatkan diri agar bisa menghadapi berbagai tantangan yang ada."

- Apa yang memotivasi Anda untuk bekerja dengan semangat tinggi di bidang operasional?

"Motivasi utama saya adalah rasa tanggung jawab terhadap tugas dan masyarakat yang kami layani. Mengetahui bahwa pekerjaan kami berkontribusi langsung terhadap keamanan dan kesejahteraan masyarakat memberikan saya dorongan ekstra untuk bekerja dengan penuh semangat."

b. Faktor Pendukung

- Faktor-faktor apa yang Anda rasa mendukung semangat kerja Anda? "Faktor utama yang mendukung semangat kerja saya adalah adanya dukungan yang kuat dari pimpinan dan rekan kerja. Selain itu, fasilitas yang memadai dan kesempatan untuk

mengambil bagian dalam berbagai kegiatan operasional juga turut memotivasi saya."

- Apakah ada kebijakan atau praktek di Polda Kaltara yang mempengaruhi semangat kerja Anda? "Kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta adanya program kesejahteraan untuk anggota sangat mempengaruhi semangat kerja saya. Kebijakan pelatihan yang terus-menerus juga memastikan bahwa kami selalu siap menghadapi tantangan baru."

c. Tantangan

- Apa saja tantangan yang Anda hadapi dalam menjaga semangat kerja Anda? "Tantangan utama adalah menghadapi situasi yang sering kali menuntut fisik dan mental yang kuat. Tekanan dari tugas yang sangat menuntut dan kondisi lapangan yang tidak selalu ideal kadang-kadang bisa menguji semangat saya."
- Bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut? "Saya mengatasi tantangan dengan cara menjaga rutinitas sehat, seperti berolahraga dan meditasi, untuk mengelola stres. Selain itu, saya juga aktif mencari dukungan dari rekan kerja dan berusaha untuk selalu berfokus pada tujuan akhir kami."

d. Dampak

- Bagaimana semangat kerja Anda mempengaruhi kinerja Anda sehari-hari? "Semangat kerja yang tinggi mempengaruhi kinerja saya dengan membuat saya lebih proaktif dan berfokus pada

penyelesaian tugas dengan kualitas terbaik. Saya menjadi lebih teliti dalam setiap detail dan lebih cepat dalam mengambil tindakan saat diperlukan."

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana semangat kerja Anda berpengaruh positif atau negatif pada hasil kerja?
"Contoh positif adalah ketika kami menangani operasi besar dan semangat kerja saya membantu saya untuk tetap fokus dan tidak menyerah pada tantangan, yang pada akhirnya berhasil menangani kasus dengan sukses. Di sisi lain, ada kalanya semangat yang sangat tinggi dapat menyebabkan kelelahan jika tidak diatur dengan baik, seperti saat menjalani tugas yang intensif selama periode waktu yang lama."

B. Kemampuan

a. Keterampilan dan Kompetensi

- Keterampilan atau kemampuan apa yang Anda anggap paling penting dalam melaksanakan tugas operasional di Polda Kaltara?
"Kemampuan yang sangat penting adalah keterampilan analisis situasi dan pengambilan keputusan yang cepat, serta kemampuan berkomunikasi dengan efektif. Keterampilan teknis seperti penggunaan peralatan dan teknologi terbaru juga tidak kalah penting."
- Bagaimana Anda menilai kemampuan Anda sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut?

"Saya merasa percaya diri dengan kemampuan saya, namun saya selalu terbuka untuk belajar dan berkembang lebih lanjut. Saya secara aktif mengevaluasi diri dan mencari umpan balik untuk memastikan bahwa keterampilan saya selalu relevan dengan tuntutan tugas."

b. Pengembangan Kemampuan

- Apa jenis pelatihan atau pengembangan kemampuan yang telah Anda ikuti?

"Saya telah mengikuti pelatihan tentang manajemen krisis, penggunaan teknologi modern dalam kepolisian, dan pelatihan taktis yang mendalam. Selain itu, saya juga mengikuti kursus tentang kepemimpinan dan komunikasi efektif."

- Bagaimana pelatihan tersebut mempengaruhi kemampuan dan kinerja Anda?

"Pelatihan tersebut telah memperluas wawasan saya dan meningkatkan keterampilan praktis yang saya butuhkan dalam pekerjaan sehari-hari. Ini membantu saya untuk lebih cepat beradaptasi dengan situasi yang kompleks dan berperforma lebih baik dalam operasi."

c. Pengalaman dalam Praktek

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kemampuan Anda sangat diuji? Bagaimana Anda menghadapinya?

"Salah satu contoh adalah ketika kami harus menangani sebuah insiden yang melibatkan beberapa pelaku dengan senjata api."

Kemampuan saya dalam koordinasi tim dan penggunaan teknik negosiasi sangat diuji. Dengan berpegang pada pelatihan dan pengalaman, saya memimpin tim dengan efektif dan menyelesaikan situasi tersebut tanpa cedera pada pihak manapun."

- Apakah ada keterampilan yang menurut Anda perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja Anda?

"Saya merasa keterampilan analisis data dan intelijen bisa ditingkatkan lebih jauh untuk meningkatkan kemampuan dalam merencanakan operasi yang lebih strategis. Saya berencana untuk mengikuti pelatihan lebih lanjut di area ini."

d. Dampak Kemampuan

- Bagaimana kemampuan Anda mempengaruhi hasil kerja Anda di Polda Kaltara?

"Kemampuan saya sangat berpengaruh pada hasil kerja, karena keterampilan yang baik memungkinkan saya untuk melakukan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Ini juga membantu dalam mencapai hasil yang lebih baik dalam operasi dan penanganan kasus."

- Adakah hubungan antara kemampuan Anda dan cara Anda bekerja dalam tim?

"Tentu, kemampuan saya dalam berkomunikasi dan berkoordinasi mempengaruhi cara saya bekerja dalam tim. Kemampuan ini membantu memastikan bahwa tim berfungsi

dengan baik dan setiap anggota tim dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif."

C. Kinerja

a. Pengukuran Kinerja

- Bagaimana kinerja Anda diukur di Polda Kaltara? Apa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja Anda?

"Kinerja saya diukur dengan indikator seperti jumlah kasus yang diselesaikan, efektivitas dalam penanganan situasi, dan kualitas laporan yang disusun. Penilaian juga mencakup umpan balik dari atasan dan rekan kerja serta hasil operasional."

- Bagaimana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi penilaian kinerja Anda?

"Semangat kerja yang tinggi dan kemampuan yang baik berkontribusi pada penilaian kinerja yang positif karena keduanya berperan dalam meningkatkan hasil dan efektivitas operasional. Penilaian kinerja mencerminkan seberapa baik saya dapat menerapkan semangat dan keterampilan saya dalam tugas sehari-hari."

b. Feedback dan Evaluasi

- Bagaimana umpan balik dan evaluasi yang Anda terima tentang kinerja Anda? Apakah feedback tersebut membantu Anda dalam meningkatkan semangat kerja dan kemampuan?

"Umpan balik yang saya terima biasanya mendetail dan

konstruktif, membantu saya memahami kekuatan dan area yang perlu perbaikan. Feedback ini sangat bermanfaat dalam meningkatkan semangat kerja saya dan dalam menyesuaikan pendekatan saya untuk meningkatkan kemampuan."

- Apakah ada hal tertentu yang Anda harapkan dari proses evaluasi kinerja di Polda Kaltara?

"Saya berharap proses evaluasi dapat mencakup lebih banyak umpan balik spesifik tentang pencapaian dan area pengembangan, serta memberikan lebih banyak kesempatan untuk diskusi dan penetapan tujuan bersama antara saya dan atasan."

c. Hubungan Semangat dan Kemampuan dengan Kinerja

- Dalam pandangan Anda, sejauh mana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya saling melengkapi dalam mempengaruhi kinerja. Semangat kerja memberikan dorongan untuk selalu melakukan yang terbaik, sementara kemampuan teknis dan strategis membantu dalam menyelesaikan tugas dengan efisien. Keduanya berkontribusi pada hasil kerja yang baik."

- Bisakah Anda berbagi pengalaman spesifik yang menunjukkan hubungan antara semangat kerja, kemampuan, dan hasil kerja Anda?

"Salah satu pengalaman spesifik adalah ketika kami harus

mengatasi situasi darurat dengan batas waktu yang ketat. Semangat kerja saya membantu saya untuk tetap fokus dan terorganisir, sementara kemampuan saya dalam manajemen krisis memungkinkan kami untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan mencapai hasil yang memuaskan."

Nama : Heru Sutikno

Pangkat : Inspektur Polisi Satu

A. Semangat Kerja

a. Pengalaman Pribadi

- Bagaimana Anda mendeskripsikan semangat kerja Anda di Polda Kaltara?

"Semangat kerja saya di Polda Kaltara bisa digambarkan sebagai dedikasi yang kuat dan konsistensi. Saya selalu berusaha untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam setiap tugas, dengan tujuan

untuk memberikan kontribusi maksimal dalam menjaga keamanan dan ketertiban."

- Apa yang memotivasi Anda untuk bekerja dengan semangat tinggi di bidang operasional?

"Motivasi saya datang dari keinginan untuk membuat perbedaan positif dalam masyarakat. Melihat dampak langsung dari pekerjaan kami, seperti penurunan kejahatan dan peningkatan rasa aman di komunitas, memberikan saya dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan penuh semangat."

b. Faktor Pendukung

- Faktor-faktor apa yang Anda rasa mendukung semangat kerja Anda?

"Faktor-faktor yang mendukung semangat kerja saya meliputi dukungan yang kuat dari pimpinan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta lingkungan kerja yang kolaboratif dan positif."

- Apakah ada kebijakan atau praktek di Polda Kaltara yang mempengaruhi semangat kerja Anda?

"Kebijakan yang mendukung kesejahteraan anggota, seperti program kesehatan dan keseimbangan kerja-hidup, sangat mempengaruhi semangat kerja saya. Selain itu, adanya kebijakan yang mendorong inovasi dan pengembangan profesional juga sangat memotivasi."

c. Tantangan

- Apa saja tantangan yang Anda hadapi dalam menjaga semangat kerja Anda?

"Tantangan utama adalah menghadapi situasi yang sangat menuntut dan kadang-kadang mengalami kelelahan akibat jadwal kerja yang tidak menentu. Tantangan ini juga bisa datang dari situasi lapangan yang sering kali tidak dapat diprediksi."

- Bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?

"Saya mengatasi tantangan dengan cara menjaga kesehatan fisik dan mental melalui olahraga rutin dan teknik relaksasi. Saya juga mencari dukungan dari rekan kerja dan mencoba untuk selalu melihat sisi positif dari setiap situasi."

d. Dampak

- Bagaimana semangat kerja Anda mempengaruhi kinerja Anda sehari-hari?

"Semangat kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja saya dengan meningkatkan motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat. Ini juga membantu saya untuk tetap fokus dan menghadapi berbagai tantangan dengan sikap yang positif."

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana semangat kerja Anda berpengaruh positif atau negatif pada hasil kerja?

"Contoh positif adalah ketika semangat kerja saya membantu tim untuk menyelesaikan investigasi besar yang memerlukan kerjasama intensif. Di sisi lain, semangat yang sangat tinggi

tanpa diimbangi dengan istirahat yang cukup pernah membuat saya mengalami kelelahan, yang kemudian mempengaruhi produktivitas sementara."

B. Kemampuan

a. Keterampilan dan Kompetensi

- Keterampilan atau kemampuan apa yang Anda anggap paling penting dalam melaksanakan tugas operasional di Polda Kaltara?
"Kemampuan analitis dan keterampilan komunikasi yang efektif adalah kunci dalam melaksanakan tugas operasional. Selain itu, kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang berubah-ubah dan keterampilan teknis dalam penggunaan peralatan juga sangat penting."
- Bagaimana Anda menilai kemampuan Anda sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut?
"Saya merasa cukup percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki, tetapi saya juga selalu mencari kesempatan untuk memperbaiki dan meningkatkan keterampilan saya. Saya rutin mengikuti pelatihan dan mencari umpan balik untuk terus berkembang."

b. Pengembangan Kemampuan

- Apa jenis pelatihan atau pengembangan kemampuan yang telah Anda ikuti?
"Saya telah mengikuti pelatihan terkait penanganan krisis,

penggunaan teknologi terbaru, dan keterampilan kepemimpinan.

Pelatihan ini membantu saya dalam menangani berbagai situasi dengan lebih baik dan meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan."

- Bagaimana pelatihan tersebut mempengaruhi kemampuan dan kinerja Anda?

"Pelatihan tersebut telah memperluas pengetahuan saya dan meningkatkan keterampilan praktis yang sangat berguna dalam pekerjaan sehari-hari. Ini juga membantu saya untuk lebih siap dalam menghadapi tantangan dan memberikan solusi yang efektif."

c. Pengalaman dalam Praktek

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kemampuan Anda sangat diuji?

Bagaimana Anda menghadapinya? "Salah satu situasi yang menguji kemampuan saya adalah saat kami menghadapi kasus kejahatan terorganisir dengan banyak variabel. Saya menggunakan keterampilan analitis dan kemampuan komunikasi untuk berkoordinasi dengan tim dan merancang strategi yang berhasil menyelesaikan kasus tersebut."

- Apakah ada keterampilan yang menurut Anda perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja Anda? "Saya merasa keterampilan dalam manajemen data dan intelijen perlu ditingkatkan. Dengan keterampilan ini, saya berharap bisa lebih efektif dalam merencanakan dan melaksanakan operasi yang lebih strategis."

d. Dampak Kemampuan

- Bagaimana kemampuan Anda mempengaruhi hasil kerja Anda di Polda Kaltara?

"Kemampuan saya dalam analisis dan komunikasi secara langsung mempengaruhi hasil kerja saya dengan meningkatkan kualitas operasional dan efektivitas dalam menangani kasus. Kemampuan tersebut memungkinkan saya untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam setiap operasi."

- Adakah hubungan antara kemampuan Anda dan cara Anda bekerja dalam tim?

"Ya, keterampilan saya dalam berkomunikasi dan berkolaborasi sangat penting untuk kerja tim yang sukses. Kemampuan ini membantu saya dalam berkoordinasi dengan anggota tim lainnya dan memastikan bahwa setiap anggota tim dapat bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan bersama."

C. Kinerja

a. Pengukuran Kinerja

- Bagaimana kinerja Anda diukur di Polda Kaltara? Apa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja Anda?

"Kinerja saya diukur berdasarkan beberapa indikator seperti keberhasilan dalam menangani kasus, efisiensi dalam melaksanakan tugas, dan kepatuhan terhadap prosedur. Umpan balik dari atasan dan hasil operasional juga menjadi bagian dari

penilaian."

- Bagaimana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi penilaian kinerja Anda?

"Semangat kerja yang tinggi dan kemampuan yang baik berperan penting dalam penilaian kinerja saya. Kedua faktor ini menunjukkan dedikasi saya terhadap tugas dan kontribusi saya terhadap pencapaian hasil operasional yang baik."

b. Feedback dan Evaluasi

- Bagaimana umpan balik dan evaluasi yang Anda terima tentang kinerja Anda? Apakah feedback tersebut membantu Anda dalam meningkatkan semangat kerja dan kemampuan?

"Umpan balik yang saya terima umumnya sangat konstruktif dan memberikan wawasan yang berharga tentang kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Feedback tersebut membantu saya dalam menyesuaikan strategi kerja dan meningkatkan semangat serta kemampuan saya."

- Apakah ada hal tertentu yang Anda harapkan dari proses evaluasi kinerja di Polda Kaltara?

"Saya berharap proses evaluasi dapat mencakup lebih banyak diskusi mengenai pengembangan karier dan kesempatan untuk menetapkan tujuan yang lebih jelas bersama atasan. Ini akan membantu dalam perencanaan pengembangan dan pencapaian hasil yang lebih baik."

c. Hubungan Semangat dan Kemampuan dengan Kinerja

- Dalam pandangan Anda, sejauh mana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya saling terkait dalam mempengaruhi kinerja. Semangat kerja yang tinggi meningkatkan motivasi saya untuk bekerja dengan baik, sementara kemampuan teknis dan strategis membantu saya untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien."

- Bisakah Anda berbagi pengalaman spesifik yang menunjukkan hubungan antara semangat kerja, kemampuan, dan hasil kerja Anda?

"Contoh spesifik adalah ketika kami menangani kasus besar dengan batas waktu yang ketat. Semangat kerja saya membantu saya untuk tetap termotivasi dan fokus, sementara kemampuan dalam manajemen krisis dan analisis data memungkinkan kami untuk menyelesaikan kasus tersebut dengan sukses dan tepat waktu."

Nama : Anton Budi

Pangkat : Inspektur Polisi Dua

A. Semangat Kerja

a. Pengalaman Pribadi

- Bagaimana Anda mendeskripsikan semangat kerja Anda di Polda Kaltara?

"Semangat kerja saya bisa bervariasi tergantung pada situasi dan kondisi yang saya hadapi. Ada kalanya saya sangat bersemangat dan penuh energi, terutama ketika terlibat dalam proyek atau kasus yang saya anggap menantang dan penting. Namun, ada juga saat-saat di mana saya merasa kurang termotivasi, terutama ketika menghadapi tugas-tugas rutin atau situasi yang tidak terduga."

- Apa yang memotivasi Anda untuk bekerja dengan semangat tinggi di bidang operasional?

"Motivasi saya meningkat ketika saya merasa pekerjaan saya memberikan dampak nyata atau ketika saya mendapatkan

apresiasi dan pengakuan atas usaha saya. Situasi yang menuntut dan memberikan kesempatan untuk belajar atau berkembang juga mendorong saya untuk bekerja dengan lebih semangat."

b. Faktor Pendukung

- Faktor-faktor apa yang Anda rasa mendukung semangat kerja Anda?

"Faktor-faktor yang mendukung semangat kerja saya termasuk adanya dukungan dari rekan kerja, lingkungan kerja yang positif, dan kesempatan untuk terlibat dalam proyek yang menarik. Namun, kondisi fisik dan mental saya juga berperan besar; saat merasa lelah atau stres, semangat saya bisa menurun."

- Apakah ada kebijakan atau praktek di Polda Kaltara yang mempengaruhi semangat kerja Anda?

"Kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas jadwal atau cuti, sangat mempengaruhi semangat kerja saya. Namun, jika kebijakan atau praktek terasa tidak mendukung atau jika beban kerja terlalu berat, semangat saya bisa menurun."

c. Tantangan

- Apa saja tantangan yang Anda hadapi dalam menjaga semangat kerja Anda?

"Tantangan terbesar saya adalah menjaga konsistensi semangat kerja. Ketika menghadapi beban kerja yang berat atau tugas-

tugas monoton, saya kadang-kadang merasa kurang bersemangat. Selain itu, stres dan kurangnya dukungan juga bisa mempengaruhi semangat saya."

- Bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?

"Untuk mengatasi tantangan ini, saya berusaha untuk tetap menjaga kesehatan mental dan fisik dengan beristirahat yang cukup dan melakukan kegiatan yang saya nikmati. Saya juga berusaha untuk mencari cara agar pekerjaan tetap menarik, seperti dengan menetapkan tujuan kecil atau mencari aspek positif dalam setiap tugas."

d. Dampak

- Bagaimana semangat kerja Anda mempengaruhi kinerja Anda sehari-hari?

"Ketika semangat kerja saya tinggi, kinerja saya biasanya lebih baik, dan saya lebih cepat menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik. Sebaliknya, saat semangat saya menurun, saya mungkin tidak seefisien biasanya dan membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan."

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana semangat kerja Anda berpengaruh positif atau negatif pada hasil kerja?

"Contoh positif adalah ketika semangat saya tinggi saat menangani proyek besar, yang membuat saya lebih produktif dan dapat menyelesaikan tugas dengan sangat baik. Sebaliknya, ketika semangat saya menurun karena kelelahan atau tugas

yang membosankan, saya mengalami kesulitan dalam menjaga fokus dan hasil kerja saya mungkin tidak optimal."

B. Kemampuan

a. Keterampilan dan Kompetensi

- Keterampilan atau kemampuan apa yang Anda anggap paling penting dalam melaksanakan tugas operasional di Polda Kaltara?
"Kemampuan dalam analisis situasi dan komunikasi yang efektif sangat penting. Namun, saya juga menyadari bahwa keterampilan teknis dan kemampuan beradaptasi dengan cepat sangat berguna, terutama ketika situasi berubah dengan cepat."
- Bagaimana Anda menilai kemampuan Anda sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut?
"Saya merasa bahwa kemampuan saya umumnya baik, tetapi saya juga mengakui bahwa terkadang saya perlu meningkatkan keterampilan saya, terutama dalam situasi yang menuntut atau ketika menghadapi tugas yang tidak rutin. Saya terus berusaha untuk belajar dan berkembang."

b. Pengembangan Kemampuan

- Apa jenis pelatihan atau pengembangan kemampuan yang telah Anda ikuti?
"Saya telah mengikuti pelatihan terkait manajemen krisis dan penggunaan peralatan baru. Pelatihan ini membantu saya dalam

meningkatkan keterampilan teknis dan strategi. Namun, saya juga menyadari pentingnya pelatihan yang berkelanjutan untuk tetap relevan dengan perkembangan terbaru."

- Bagaimana pelatihan tersebut mempengaruhi kemampuan dan kinerja Anda?

"Pelatihan tersebut telah memperluas pengetahuan saya dan memberikan saya alat yang lebih baik untuk menghadapi berbagai situasi. Namun, terkadang integrasi pengetahuan baru ini memerlukan waktu, dan efektivitasnya bisa bervariasi tergantung pada semangat dan kondisi saya saat itu."

c. Pengalaman dalam Praktek

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kemampuan Anda sangat diuji?

Bagaimana Anda menghadapinya? "Salah satu contoh adalah ketika kami menghadapi situasi yang sangat kompleks dengan banyak variabel. Kemampuan saya diuji dalam hal manajemen waktu dan koordinasi tim. Saya berusaha untuk tetap tenang dan fokus, meskipun kadang-kadang semangat saya menurun di tengah tekanan."

- Apakah ada keterampilan yang menurut Anda perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja Anda?

"Saya merasa keterampilan dalam manajemen stres dan pengambilan keputusan cepat dalam situasi yang menekan bisa diperbaiki lebih lanjut. Peningkatan di area ini akan membantu

saya untuk lebih konsisten dalam kinerja saya, terutama dalam kondisi yang sangat menantang."

d. Dampak Kemampuan

- Bagaimana kemampuan Anda mempengaruhi hasil kerja Anda di Polda Kaltara?

"Kemampuan saya berpengaruh besar terhadap hasil kerja, karena keterampilan yang baik memungkinkan saya untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Namun, saat semangat saya menurun, kemampuan saya mungkin tidak sepenuhnya terwujud, yang bisa mempengaruhi kualitas hasil kerja."

- Adakah hubungan antara kemampuan Anda dan cara Anda bekerja dalam tim?

"Kemampuan saya berhubungan langsung dengan cara saya bekerja dalam tim. Keterampilan dalam komunikasi dan koordinasi membantu saya untuk bekerja lebih baik dalam tim. Namun, jika semangat saya menurun, kemampuan saya untuk berkolaborasi secara efektif juga bisa terpengaruh."

C. Kinerja

a. Pengukuran Kinerja

- Bagaimana kinerja Anda diukur di Polda Kaltara? Apa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja Anda?

"Kinerja saya diukur berdasarkan efektivitas dalam

menyelesaikan tugas, kemampuan dalam menangani kasus, dan umpan balik dari atasan serta rekan kerja. Indikator seperti kepuasan pelanggan dan hasil operasional juga menjadi bagian dari penilaian."

- Bagaimana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi penilaian kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya mempengaruhi penilaian kinerja secara signifikan. Ketika semangat saya tinggi, saya lebih produktif dan hasil kerja lebih baik. Sebaliknya, semangat yang rendah dapat mempengaruhi efisiensi dan kualitas kerja saya, yang berdampak pada penilaian."

b. Feedback dan Evaluasi

- Bagaimana umpan balik dan evaluasi yang Anda terima tentang kinerja Anda? Apakah feedback tersebut membantu Anda dalam meningkatkan semangat kerja dan kemampuan?

"Umpan balik yang saya terima biasanya membantu saya untuk memahami area yang perlu diperbaiki. Namun, terkadang feedback tersebut bisa menjadi tantangan tambahan jika tidak disampaikan dengan cara yang membangun. Saya mencoba untuk menggunakan umpan balik tersebut untuk meningkatkan semangat dan keterampilan saya."

- Apakah ada hal tertentu yang Anda harapkan dari proses evaluasi kinerja di Polda Kaltara?

"Saya berharap evaluasi kinerja bisa lebih berfokus pada diskusi

konstruktif tentang pengembangan pribadi dan profesional. Hal ini akan membantu saya untuk menetapkan tujuan yang lebih jelas dan memotivasi diri saya untuk bekerja lebih baik."

c. Hubungan Semangat dan Kemampuan dengan Kinerja

- Dalam pandangan Anda, sejauh mana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya sangat saling terkait dalam mempengaruhi kinerja. Semangat kerja yang tinggi seringkali meningkatkan motivasi dan efisiensi, sedangkan kemampuan yang baik memastikan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan kualitas yang tinggi."

- Bisakah Anda berbagi pengalaman spesifik yang menunjukkan hubungan antara semangat kerja, kemampuan, dan hasil kerja Anda?

"Contoh spesifik adalah saat saya menangani proyek yang memerlukan kolaborasi intensif dan banyak penelitian. Ketika semangat saya tinggi, saya mampu memberikan kontribusi yang signifikan dan mencapai hasil yang sangat baik. Namun, saat semangat saya menurun, saya mengalami kesulitan dalam menjaga fokus, yang berdampak pada hasil akhir proyek."

Nama : Zulkifli

Pangkat : Ajudan Inspektur Polisi Satu

A. Semangat Kerja

a. Pengalaman Pribadi

- Bagaimana Anda mendeskripsikan semangat kerja Anda di Polda Kaltara?

"Semangat kerja saya di Polda Kaltara tidak selalu konsisten. Ada waktu-waktu tertentu di mana saya merasa sangat termotivasi dan bersemangat, terutama saat terlibat dalam proyek atau kasus yang baru dan menantang. Namun, pada saat-saat tertentu, terutama ketika menghadapi tugas-tugas yang rutin atau repetitif, semangat saya bisa menurun."

- Apa yang memotivasi Anda untuk bekerja dengan semangat tinggi di bidang operasional?

"Motivasi saya biasanya muncul ketika saya merasa pekerjaan saya berdampak langsung pada masyarakat atau ketika saya mendapatkan dukungan dan pengakuan dari atasan dan rekan kerja. Situasi yang memerlukan solusi kreatif atau yang memungkinkan saya untuk menggunakan keterampilan saya secara penuh juga sangat memotivasi."

b. Faktor Pendukung

- Faktor-faktor apa yang Anda rasa mendukung semangat kerja Anda? "Faktor-faktor yang mendukung semangat kerja saya meliputi lingkungan kerja yang positif, adanya kesempatan untuk terlibat dalam proyek yang menarik, dan dukungan dari tim."

Namun, jika faktor-faktor ini tidak ada atau jika saya merasa tidak cukup dihargai, semangat saya bisa menurun."

- Apakah ada kebijakan atau praktek di Polda Kaltara yang mempengaruhi semangat kerja Anda?

"Kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dan pengakuan terhadap pencapaian kerja sangat mempengaruhi semangat saya. Namun, kebijakan atau praktek yang terasa tidak fleksibel atau tidak memberikan cukup dukungan juga dapat berdampak negatif pada semangat kerja saya."

c. Tantangan

- Apa saja tantangan yang Anda hadapi dalam menjaga semangat kerja Anda?

"Tantangan utama saya dalam menjaga semangat kerja adalah menghadapi periode-periode yang monoton atau stres tinggi. Ketika beban kerja meningkat atau ketika saya merasa pekerjaan menjadi terlalu rutin, menjaga semangat bisa menjadi sulit."

- Bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?

"Untuk mengatasi tantangan ini, saya berusaha mencari cara untuk membuat pekerjaan lebih menarik atau mencari aspek positif dalam setiap tugas. Saya juga mencoba untuk mengatur waktu saya dengan baik dan mencari waktu untuk istirahat dan pemulihan agar tidak merasa kelelahan."

d. Dampak

- Bagaimana semangat kerja Anda mempengaruhi kinerja Anda

sehari-hari?

"Semangat kerja saya berpengaruh besar terhadap kinerja sehari-hari. Ketika semangat saya tinggi, saya lebih produktif dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Namun, saat semangat saya menurun, kinerja saya bisa terdampak, dan saya mungkin membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan."

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana semangat kerja Anda berpengaruh positif atau negatif pada hasil kerja?
"Contoh positifnya adalah saat saya sangat bersemangat dalam menangani kasus besar yang memerlukan kerja keras dan kreativitas. Sebaliknya, saat semangat saya menurun karena beban kerja yang sangat berat atau tugas yang monoton, hasil kerja saya mungkin tidak seoptimal biasanya."

B. Kemampuan

a. Keterampilan dan Kompetensi

- Keterampilan atau kemampuan apa yang Anda anggap paling penting dalam melaksanakan tugas operasional di Polda Kaltara?
"Kemampuan untuk beradaptasi dan mengelola stres adalah keterampilan yang sangat penting, bersama dengan kemampuan teknis dan keterampilan komunikasi. Namun, saya juga merasa bahwa kemampuan untuk tetap termotivasi dan fokus sangat krusial."

- Bagaimana Anda menilai kemampuan Anda sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut?

"Saya merasa bahwa kemampuan saya dalam hal teknis dan komunikasi cukup baik, tetapi saya juga menyadari bahwa menjaga motivasi dan mengelola stres adalah area yang bisa terus ditingkatkan. Kadang-kadang, konsistensi saya dalam performa bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor ini."

b. Pengembangan Kemampuan

- Apa jenis pelatihan atau pengembangan kemampuan yang telah Anda ikuti?

"Saya telah mengikuti pelatihan terkait manajemen waktu, pengelolaan stres, dan keterampilan teknis khusus. Pelatihan ini membantu saya untuk lebih baik dalam menghadapi tekanan dan meningkatkan keterampilan saya dalam pekerjaan."

- Bagaimana pelatihan tersebut mempengaruhi kemampuan dan kinerja Anda?

"Pelatihan tersebut memberikan saya alat tambahan untuk mengelola situasi sulit dan meningkatkan keterampilan teknis saya. Namun, penerapan pelatihan ini dalam situasi nyata sering kali dipengaruhi oleh tingkat semangat dan motivasi saya pada saat itu."

c. Pengalaman dalam Praktek

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kemampuan Anda sangat diuji?

Bagaimana Anda menghadapinya? "Salah satu contoh adalah saat menangani operasi besar dengan waktu yang terbatas. Kemampuan saya diuji dalam hal manajemen waktu dan stres. Saya mencoba untuk tetap fokus dan menggunakan keterampilan yang telah saya pelajari, meskipun semangat saya kadang-kadang menurun karena tekanan."

- Apakah ada keterampilan yang menurut Anda perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja Anda?

"Saya merasa keterampilan dalam mengelola stres dan tetap termotivasi di tengah-tengah tantangan besar perlu ditingkatkan. Peningkatan dalam area ini akan membantu saya untuk lebih konsisten dalam performa saya, terutama saat menghadapi situasi yang sangat menuntut."

d. Dampak Kemampuan

- Bagaimana kemampuan Anda mempengaruhi hasil kerja Anda di Polda Kaltara?

"Kemampuan saya berperan penting dalam hasil kerja saya, karena keterampilan teknis dan manajerial memungkinkan saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Namun, kemampuan ini kadang-kadang dipengaruhi oleh semangat dan motivasi saya, yang bisa mempengaruhi konsistensi hasil kerja."

- Adakah hubungan antara kemampuan Anda dan cara Anda bekerja dalam tim?
"Kemampuan saya dalam bekerja dalam tim sangat bergantung

pada semangat dan motivasi saya. Ketika semangat saya tinggi, saya lebih efektif dalam berkolaborasi dan berkontribusi pada tim. Namun, jika semangat saya menurun, saya mungkin kurang aktif dalam berkoordinasi dan berkolaborasi."

C. Kinerja

a. Pengukuran Kinerja

- Bagaimana kinerja Anda diukur di Polda Kaltara? Apa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja Anda?

"Kinerja saya diukur berdasarkan hasil tugas, efektivitas dalam menyelesaikan kasus, dan umpan balik dari atasan. Indikator lain termasuk kepatuhan terhadap prosedur dan kontribusi terhadap tujuan tim."

- Bagaimana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi penilaian kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya berpengaruh langsung pada penilaian kinerja. Semangat yang tinggi sering menghasilkan hasil yang lebih baik dan efisiensi yang lebih besar. Namun, semangat yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja dan pengaruh negatif pada penilaian."

b. Feedback dan Evaluasi

- Bagaimana umpan balik dan evaluasi yang Anda terima tentang kinerja Anda? Apakah feedback tersebut membantu Anda dalam meningkatkan semangat kerja dan kemampuan?

"Umpan balik yang saya terima biasanya membantu saya untuk memahami area yang perlu diperbaiki. Namun, cara feedback disampaikan juga mempengaruhi bagaimana saya menerima dan menggunakan informasi tersebut untuk meningkatkan semangat dan keterampilan saya."

- Apakah ada hal tertentu yang Anda harapkan dari proses evaluasi kinerja di Polda Kaltara?

"Saya berharap evaluasi kinerja dapat mencakup lebih banyak diskusi tentang cara meningkatkan motivasi dan konsistensi performa. Umpan balik yang lebih konstruktif dan dukungan dalam perencanaan pengembangan karier akan sangat membantu."

c. Hubungan Semangat dan Kemampuan dengan Kinerja

- Dalam pandangan Anda, sejauh mana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya saling terkait dalam mempengaruhi kinerja. Semangat yang tinggi mendorong saya untuk memanfaatkan kemampuan saya secara maksimal, sedangkan kemampuan yang baik memungkinkan saya untuk melaksanakan tugas dengan efisien. Namun, fluktuasi semangat dapat mempengaruhi seberapa efektif kemampuan saya diterapkan."

- Bisakah Anda berbagi pengalaman spesifik yang menunjukkan hubungan antara semangat kerja, kemampuan, dan hasil kerja

Anda?

"Contoh spesifik adalah saat menghadapi proyek dengan deadline ketat. Ketika semangat saya tinggi, saya dapat menggunakan keterampilan saya secara efektif untuk menyelesaikan proyek dengan sukses. Namun, saat semangat menurun karena tekanan, saya mengalami kesulitan dalam memanfaatkan keterampilan secara optimal, yang berdampak pada hasil akhir proyek."

Nama : Agus Susilo

Pangkat : Brigadir Polisi

A. Semangat Kerja

a. Pengalaman Pribadi

- Bagaimana Anda mendeskripsikan semangat kerja Anda di Polda Kaltara?

"Semangat kerja saya sering kali bervariasi. Saya merasa sangat bersemangat saat terlibat dalam operasi atau proyek yang membutuhkan keterlibatan langsung dan pemecahan masalah.

Namun, di sisi lain, saya juga bisa merasa kurang bersemangat saat menghadapi tugas-tugas rutin atau situasi yang tampak stagnan."

- Apa yang memotivasi Anda untuk bekerja dengan semangat tinggi di bidang operasional?

"Motivasi utama saya datang dari tantangan yang menarik dan kesempatan untuk membuat perbedaan yang nyata. Saya merasa termotivasi saat bisa melihat hasil langsung dari pekerjaan saya dan mendapatkan pengakuan atas usaha saya. Faktor lain yang memotivasi adalah dukungan dari tim dan adanya kesempatan untuk berkembang secara profesional."

b. Faktor Pendukung

- Faktor-faktor apa yang Anda rasa mendukung semangat kerja Anda?

"Faktor-faktor yang mendukung semangat saya termasuk adanya dukungan moral dan profesional dari rekan kerja, lingkungan kerja yang positif, serta peluang untuk terlibat dalam proyek-proyek yang saya anggap menantang. Namun, saya juga menyadari bahwa faktor eksternal seperti beban kerja yang berlebihan atau kurangnya sumber daya bisa mempengaruhi semangat saya."

- Apakah ada kebijakan atau praktek di Polda Kaltara yang mempengaruhi semangat kerja Anda?

"Kebijakan yang mendukung pengembangan profesional dan

keseimbangan kerja-hidup sangat mempengaruhi semangat kerja saya. Misalnya, kebijakan yang memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan karier membantu saya untuk tetap termotivasi. Sebaliknya, jika ada kebijakan yang terasa tidak adil atau beban kerja yang terlalu berat, hal ini dapat menurunkan semangat saya."

c. Tantangan

- Apa saja tantangan yang Anda hadapi dalam menjaga semangat kerja Anda?

"Tantangan utama adalah mengatasi periode-periode di mana pekerjaan terasa monoton atau ketika menghadapi situasi stres yang tinggi. Kadang-kadang, menyeimbangkan antara tugas-tugas rutin dan proyek-proyek yang lebih menantang juga bisa menjadi tantangan tersendiri."

- Bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?

"Untuk mengatasi tantangan ini, saya mencoba untuk mencari cara untuk membuat pekerjaan lebih bervariasi dan menarik. Saya juga berusaha untuk mengelola stres dengan cara yang sehat, seperti dengan berolahraga secara teratur atau mencari waktu untuk istirahat. Membagi tugas besar menjadi bagian-bagian kecil juga membantu saya untuk tetap termotivasi."

d. Dampak

- Bagaimana semangat kerja Anda mempengaruhi kinerja Anda

sehari-hari?

"Semangat kerja saya sangat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Ketika semangat saya tinggi, saya lebih energik dan produktif, yang berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik. Sebaliknya, saat semangat saya menurun, saya mungkin menjadi kurang fokus dan membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas."

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana semangat kerja Anda berpengaruh positif atau negatif pada hasil kerja?

"Contoh positifnya adalah ketika saya menangani proyek penting yang memerlukan inovasi dan dedikasi. Semangat saya yang tinggi membantu saya untuk memberikan hasil yang memuaskan. Namun, saat menghadapi tugas yang sangat repetitif dan semangat saya menurun, kualitas pekerjaan saya bisa terdampak, dan hasilnya mungkin tidak sesuai harapan."

B. Kemampuan

a. Keterampilan dan Kompetensi

- Keterampilan atau kemampuan apa yang Anda anggap paling penting dalam melaksanakan tugas operasional di Polda Kaltara?

"Kemampuan dalam pengambilan keputusan cepat dan keterampilan komunikasi yang baik sangat penting. Selain itu, keterampilan teknis dan kemampuan untuk bekerja dalam tim juga sangat berharga. Semua keterampilan ini membantu saya

untuk menghadapi situasi operasional dengan lebih efektif."

- Bagaimana Anda menilai kemampuan Anda sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut?

"Saya merasa bahwa kemampuan saya dalam hal teknis dan komunikasi sudah baik, namun saya juga menyadari bahwa menjaga konsistensi dan motivasi bisa menjadi tantangan. Saya terus berusaha untuk meningkatkan keterampilan saya dan belajar dari pengalaman."

b. Pengembangan Kemampuan

- Apa jenis pelatihan atau pengembangan kemampuan yang telah Anda ikuti?

"Saya telah mengikuti pelatihan mengenai manajemen krisis, keterampilan kepemimpinan, dan teknik investigasi. Pelatihan-pelatihan ini membantu saya untuk lebih siap dalam menghadapi berbagai situasi yang kompleks."

- Bagaimana pelatihan tersebut mempengaruhi kemampuan dan kinerja Anda?

"Pelatihan tersebut memberikan saya alat dan teknik baru untuk mengatasi berbagai situasi. Meskipun demikian, efektivitasnya juga dipengaruhi oleh bagaimana saya merasa termotivasi dan bagaimana saya dapat menerapkan keterampilan tersebut dalam situasi nyata."

c. Pengalaman dalam Praktek

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kemampuan

Anda sangat diuji? Bagaimana Anda menghadapinya?

"Salah satu contoh adalah saat menangani insiden besar dengan banyak variabel yang harus dikelola. Kemampuan saya diuji dalam hal manajemen waktu dan koordinasi. Saya menghadapinya dengan merencanakan langkah-langkah secara sistematis dan berkomunikasi dengan tim untuk memastikan semua aspek diperhatikan."

- Apakah ada keterampilan yang menurut Anda perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja Anda?

"Saya merasa keterampilan dalam manajemen stres dan teknik motivasi diri perlu ditingkatkan. Peningkatan dalam keterampilan ini akan membantu saya untuk tetap fokus dan efektif, bahkan dalam situasi yang sangat menekan."

d. Dampak Kemampuan

- Bagaimana kemampuan Anda mempengaruhi hasil kerja Anda di Polda Kaltara?

"Kemampuan saya mempengaruhi hasil kerja secara signifikan, karena keterampilan teknis dan manajerial memungkinkan saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Namun, semangat dan motivasi saya juga mempengaruhi bagaimana saya menerapkan kemampuan ini."

- Adakah hubungan antara kemampuan Anda dan cara Anda bekerja dalam tim?

"Kemampuan saya berhubungan langsung dengan cara saya

bekerja dalam tim. Kemampuan komunikasi dan koordinasi mempengaruhi efektivitas kolaborasi. Ketika semangat saya tinggi, saya lebih aktif dalam berkolaborasi dan mendukung rekan tim."

C. Kinerja

a. Pengukuran Kinerja

- Bagaimana kinerja Anda diukur di Polda Kaltara? Apa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja Anda?

"Kinerja saya diukur berdasarkan hasil tugas, kualitas pekerjaan, dan kontribusi terhadap tujuan tim. Indikator lainnya termasuk kecepatan penyelesaian tugas dan feedback dari atasan serta rekan kerja."

- Bagaimana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi penilaian kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya memiliki dampak besar pada penilaian kinerja. Ketika semangat saya tinggi, saya cenderung memberikan hasil yang lebih baik dan lebih cepat. Sebaliknya, semangat yang rendah dapat mempengaruhi kualitas dan kecepatan kerja, yang berimplikasi pada penilaian kinerja."

b. Feedback dan Evaluasi

- Bagaimana umpan balik dan evaluasi yang Anda terima tentang kinerja Anda? Apakah feedback tersebut membantu Anda dalam

meningkatkan semangat kerja dan kemampuan?

" Umpan balik yang saya terima seringkali membantu saya untuk melihat area yang perlu diperbaiki. Namun, terkadang umpan balik yang disampaikan tidak selalu konstruktif, dan ini bisa mempengaruhi motivasi saya. Saya berusaha untuk menggunakan umpan balik secara produktif untuk perbaikan."

- Apakah ada hal tertentu yang Anda harapkan dari proses evaluasi kinerja di Polda Kaltara?

"Saya berharap evaluasi kinerja dapat lebih berfokus pada aspek pengembangan pribadi dan memberikan saran yang praktis untuk peningkatan. Diskusi yang lebih mendalam tentang cara meningkatkan motivasi dan keterampilan juga akan sangat membantu."

c. Hubungan Semangat dan Kemampuan dengan Kinerja

- Dalam pandangan Anda, sejauh mana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya sangat saling mempengaruhi dalam menentukan kinerja. Semangat yang tinggi mendorong saya untuk memanfaatkan keterampilan saya secara penuh, sementara kemampuan yang baik memungkinkan saya untuk melakukan pekerjaan dengan efektif. Fluktuasi semangat dapat mempengaruhi seberapa baik saya menerapkan kemampuan tersebut."

- Bisakah Anda berbagi pengalaman spesifik yang menunjukkan

hubungan antara semangat kerja, kemampuan, dan hasil kerja Anda?

"Misalnya, dalam proyek besar yang melibatkan banyak koordinasi, semangat kerja yang tinggi membuat saya lebih proaktif dalam berkomunikasi dan menyelesaikan masalah. Saat semangat saya menurun, saya mungkin kurang terlibat dalam proses, yang bisa berdampak negatif pada hasil akhir proyek."

Nama : Wahyu Octavianto

Pangkat: Brigadir Polis Satu

A. Semangat Kerja

a. Pengalaman Pribadi

- Bagaimana Anda mendeskripsikan semangat kerja Anda di Polda Kaltara?

"Semangat kerja saya sangat bergantung pada lingkungan sekitar saya. Ketika saya memiliki rekan kerja yang mendukung dan atasan yang mengapresiasi, semangat saya menjadi sangat tinggi. Saya merasa lebih termotivasi dan bersemangat untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas."

- Apa yang memotivasi Anda untuk bekerja dengan semangat tinggi di bidang operasional?

"Dukungan dari rekan kerja dan pengakuan dari atasan adalah dua faktor utama yang memotivasi saya. Ketika saya bekerja dalam tim yang solid dan mendapatkan apresiasi atas usaha

saya, saya merasa lebih termotivasi untuk terus berkontribusi secara maksimal."

b. Faktor Pendukung

- Faktor-faktor apa yang Anda rasa mendukung semangat kerja Anda?

"Faktor-faktor utama yang mendukung semangat kerja saya adalah lingkungan kerja yang positif, rekan kerja yang kooperatif, dan atasan yang memberikan apresiasi. Rasa saling mendukung dan penghargaan atas kontribusi saya membuat saya merasa dihargai dan lebih termotivasi."

- Apakah ada kebijakan atau praktek di Polda Kaltara yang mempengaruhi semangat kerja Anda?

"Kebijakan yang mendorong komunikasi terbuka dan penghargaan atas pencapaian individu sangat mempengaruhi semangat kerja saya. Misalnya, adanya program penghargaan atau pengakuan atas kerja keras yang dilakukan oleh anggota tim membantu saya merasa lebih dihargai."

c. Tantangan

- Apa saja tantangan yang Anda hadapi dalam menjaga semangat kerja Anda?

"Tantangan utama saya adalah ketika tidak ada dukungan atau apresiasi dari rekan kerja atau atasan. Situasi di mana komunikasi kurang efektif atau penghargaan tidak diberikan dapat membuat saya merasa kurang termotivasi."

- Bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?

"Untuk mengatasi tantangan ini, saya berusaha untuk tetap positif dan mencari cara untuk memotivasi diri sendiri. Saya juga berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan untuk memastikan bahwa kami berada pada jalur yang sama dan mencari solusi untuk masalah yang ada."

d. Dampak

- Bagaimana semangat kerja Anda mempengaruhi kinerja Anda sehari-hari?

"Semangat kerja saya sangat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Ketika saya merasa didukung dan dihargai, saya bekerja dengan lebih efektif, bersemangat, dan produktif. Sebaliknya, jika semangat saya menurun, kinerja saya juga bisa terdampak negatif."

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana semangat kerja Anda berpengaruh positif atau negatif pada hasil kerja?

"Contoh positifnya adalah ketika tim kami meraih hasil yang baik dalam proyek besar, dan atasan memberikan penghargaan. Semangat saya meningkat dan saya menjadi lebih bersemangat untuk menghadapi tantangan berikutnya. Sebaliknya, jika saya merasa tidak mendapatkan apresiasi atau dukungan, saya mungkin kurang termotivasi dan hasil kerja saya bisa menurun."

B. Kemampuan

a. Keterampilan dan Kompetensi

- Keterampilan atau kemampuan apa yang Anda anggap paling penting dalam melaksanakan tugas operasional di Polda Kaltara?

"Kemampuan berkomunikasi dengan baik dan keterampilan dalam bekerja sama dengan tim adalah sangat penting. Ketika saya memiliki rekan kerja yang baik dan atasan yang mendukung, keterampilan ini menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama."

- Bagaimana Anda menilai kemampuan Anda sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut?

"Saya merasa bahwa kemampuan saya dalam komunikasi dan kerjasama tim sudah kuat. Apresiasi dan dukungan dari lingkungan kerja membantu saya untuk memaksimalkan kemampuan ini dan memberikan hasil yang lebih baik."

b. Pengembangan Kemampuan

- Apa jenis pelatihan atau pengembangan kemampuan yang telah Anda ikuti?

"Saya telah mengikuti pelatihan dalam manajemen tim, komunikasi efektif, dan kepemimpinan. Pelatihan ini sangat berguna dalam membantu saya bekerja lebih baik dengan rekan kerja dan memanfaatkan dukungan dari atasan secara maksimal."

- Bagaimana pelatihan tersebut mempengaruhi kemampuan dan kinerja Anda? "Pelatihan tersebut meningkatkan keterampilan

saya dalam berkomunikasi dan berkolaborasi. Dengan dukungan dari rekan kerja dan apresiasi dari atasan, saya bisa menerapkan keterampilan tersebut dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja saya secara keseluruhan."

c. Pengalaman dalam Praktek

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kemampuan Anda sangat diuji? Bagaimana Anda menghadapinya? "Salah satu contoh adalah ketika kami menghadapi proyek besar yang melibatkan banyak koordinasi dengan berbagai pihak. Kemampuan saya dalam bekerja sama dengan tim diuji, dan dukungan serta apresiasi dari atasan sangat membantu saya dalam menghadapi tantangan tersebut dengan lebih percaya diri."
- Apakah ada keterampilan yang menurut Anda perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja Anda?

"Saya merasa bahwa keterampilan dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan bisa terus ditingkatkan. Dukungan yang konsisten dari tim dan apresiasi dari atasan membantu saya untuk tetap fokus dan efektif dalam situasi seperti itu."

d. Dampak Kemampuan

- Bagaimana kemampuan Anda mempengaruhi hasil kerja Anda di Polda Kaltara? "Kemampuan saya mempengaruhi hasil kerja dengan signifikan. Ketika saya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik, dan mendapatkan

dukungan serta apresiasi, hasil kerja saya menjadi lebih optimal."

- Adakah hubungan antara kemampuan Anda dan cara Anda bekerja dalam tim? "Ada hubungan yang erat antara kemampuan saya dan cara saya bekerja dalam tim. Ketika saya merasa dihargai dan didukung, saya lebih aktif berkontribusi dan berkolaborasi dengan tim. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan keseluruhan efektivitas tim."

C. Kinerja

a. Pengukuran Kinerja

- Bagaimana kinerja Anda diukur di Polda Kaltara? Apa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja Anda?

"Kinerja saya diukur berdasarkan pencapaian target, kualitas hasil kerja, dan kontribusi terhadap tujuan tim. Feedback dari atasan dan rekan kerja juga menjadi indikator penting dalam penilaian kinerja."

- Bagaimana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi penilaian kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya berpengaruh besar pada penilaian kinerja. Ketika saya bersemangat dan memiliki kemampuan yang baik, saya dapat mencapai hasil yang lebih baik dan mendapatkan penilaian yang positif. Sebaliknya, semangat yang menurun dapat berdampak negatif pada penilaian saya."

b. Feedback dan Evaluasi

- Bagaimana umpan balik dan evaluasi yang Anda terima tentang kinerja Anda? Apakah feedback tersebut membantu Anda dalam meningkatkan semangat kerja dan kemampuan?

"Umpan balik yang konstruktif dan apresiasi dari atasan sangat membantu dalam meningkatkan semangat kerja saya. Feedback yang jelas dan positif memberikan dorongan tambahan dan membantu saya untuk terus berkembang."

- Apakah ada hal tertentu yang Anda harapkan dari proses evaluasi kinerja di Polda Kaltara?

"Saya berharap evaluasi kinerja tidak hanya berfokus pada area yang perlu diperbaiki tetapi juga memberikan penghargaan atas pencapaian dan kontribusi. Umpan balik yang seimbang dan mendukung akan sangat membantu dalam meningkatkan semangat dan kinerja saya."

c. Hubungan Semangat dan Kemampuan dengan Kinerja

- Dalam pandangan Anda, sejauh mana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya sangat saling mempengaruhi dalam menentukan kinerja. Ketika semangat saya tinggi dan saya merasa didukung, kemampuan saya lebih maksimal dan hasil kerja menjadi lebih baik. Sebaliknya, semangat yang rendah dapat mempengaruhi bagaimana saya

menggunakan kemampuan saya dalam pekerjaan."

- Bisakah Anda berbagi pengalaman spesifik yang menunjukkan hubungan antara semangat kerja, kemampuan, dan hasil kerja Anda?

"Misalnya, saat kami menghadapi situasi krisis yang memerlukan kerjasama tim yang intensif, semangat saya yang tinggi, ditambah dengan kemampuan yang baik, membantu saya untuk memimpin tim dengan efektif dan menyelesaikan situasi tersebut dengan hasil yang memuaskan. Apresiasi dan dukungan dari atasan selama proses ini sangat memperkuat semangat dan kinerja saya.

Nama : Hendra

Pangkat: Brigadir Polisi Satu

A. Semangat Kerja

a. Pengalaman Pribadi

- Bagaimana Anda mendeskripsikan semangat kerja Anda di Polda Kaltara?

"Semangat kerja saya bervariasi tergantung pada situasi dan bagaimana saya menghadapi tantangan belajar. Saat saya merasa bisa cepat memahami dan menerapkan pengetahuan

baru, semangat saya tinggi. Namun, jika saya menghadapi kesulitan dalam memahami materi atau keterampilan baru, semangat saya bisa menurun sampai saya menemukan cara yang tepat untuk mengatasinya."

- Apa yang memotivasi Anda untuk bekerja dengan semangat tinggi di bidang operasional?

"Motivasi saya sering kali berasal dari tantangan yang memerlukan pemecahan masalah dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru. Ketika saya berhasil mengatasi kesulitan belajar, ini memberikan kepuasan tersendiri dan mendorong saya untuk terus bersemangat dalam pekerjaan."

b. Faktor Pendukung

- Faktor-faktor apa yang Anda rasa mendukung semangat kerja Anda?

"Faktor-faktor seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan yang memberikan bimbingan serta umpan balik konstruktif sangat membantu saya. Lingkungan kerja yang mendukung dan adanya kesempatan untuk pelatihan yang sesuai juga berkontribusi pada semangat saya. Namun, saat saya mengalami kesulitan belajar, mendapatkan dukungan tambahan sangat penting untuk menjaga semangat."

- Apakah ada kebijakan atau praktek di Polda Kaltara yang mempengaruhi semangat kerja Anda?

"Kebijakan yang menyediakan akses ke pelatihan tambahan dan

mentor sangat membantu. Kebijakan yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional, seperti kesempatan untuk mengikuti kursus atau mendapatkan bimbingan, membuat saya merasa lebih didukung dan termotivasi."

c. Tantangan

- Apa saja tantangan yang Anda hadapi dalam menjaga semangat kerja Anda?

"Tantangan terbesar adalah ketika saya menghadapi materi atau keterampilan baru yang sulit dipahami. Ini bisa mengurangi semangat saya sementara saya berjuang untuk memahami atau menguasai topik tersebut. Selain itu, perasaan frustrasi ketika belajar tidak berjalan sesuai harapan juga bisa mempengaruhi semangat saya."

- Bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?

"Saya mencoba mengatasi tantangan ini dengan mencari berbagai metode belajar yang mungkin lebih efektif untuk saya, seperti mencari bantuan dari rekan kerja atau mentor. Saya juga berusaha untuk tetap positif dan memberi waktu ekstra untuk memahami materi yang sulit. Kadang-kadang, istirahat sejenak dan kembali dengan perspektif baru juga membantu."

d. Dampak

- Bagaimana semangat kerja Anda mempengaruhi kinerja Anda sehari-hari?

"Ketika semangat saya tinggi, saya cenderung lebih produktif dan

efektif dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, ketika semangat saya menurun akibat kesulitan belajar, kinerja saya bisa terdampak negatif. Namun, dengan dukungan dan strategi yang tepat, saya dapat kembali ke jalur yang benar."

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana semangat kerja Anda berpengaruh positif atau negatif pada hasil kerja?

"Contoh positifnya adalah saat saya berhasil memahami prosedur baru yang kompleks dengan cepat berkat dukungan rekan kerja. Semangat saya meningkat, dan saya dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Sebaliknya, saat saya kesulitan memahami sistem baru tanpa dukungan yang memadai, semangat saya menurun, dan hasil kerja saya kurang optimal hingga saya mendapatkan bimbingan tambahan."

b. Kemampuan

a. Keterampilan dan Kompetensi

- Keterampilan atau kemampuan apa yang Anda anggap paling penting dalam melaksanakan tugas operasional di Polda Kaltara?

"Kemampuan untuk cepat beradaptasi dan mempelajari keterampilan baru sangat penting, bersama dengan keterampilan komunikasi dan kerja sama tim. Ketika saya cepat belajar, saya bisa lebih efektif dalam melaksanakan tugas operasional dan menghadapi situasi yang berubah-ubah."

- Bagaimana Anda menilai kemampuan Anda sendiri dalam

melaksanakan tugas-tugas tersebut?

"Kemampuan saya untuk belajar cepat bervariasi. Kadang-kadang saya bisa langsung memahami konsep baru, tetapi di saat lain, saya mungkin memerlukan lebih banyak waktu dan latihan. Saya terus berusaha untuk meningkatkan keterampilan ini dengan mencari metode belajar yang lebih baik dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif."

b. Pengembangan Kemampuan

- Apa jenis pelatihan atau pengembangan kemampuan yang telah Anda ikuti?

"Saya telah mengikuti pelatihan mengenai manajemen waktu, teknik pembelajaran efektif, dan keterampilan teknis terkait pekerjaan. Pelatihan ini membantu saya dalam menghadapi berbagai tantangan belajar dan meningkatkan kinerja saya."

- Bagaimana pelatihan tersebut mempengaruhi kemampuan dan kinerja Anda? "Pelatihan tersebut seringkali membantu saya untuk mengatasi kesulitan belajar dengan memberikan teknik dan strategi yang berguna. Ketika saya menerapkan apa yang dipelajari, kemampuan dan kinerja saya biasanya meningkat. Namun, proses adaptasi bisa memerlukan waktu."

c. Pengalaman dalam Praktek

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kemampuan Anda sangat diuji? Bagaimana Anda menghadapinya?

"Misalnya, saat saya harus mempelajari sistem baru yang sangat

kompleks. Saya menghadapi kesulitan awalnya, tetapi dengan bantuan rekan kerja dan latihan tambahan, saya bisa memahami sistem tersebut dan akhirnya menggunakan keterampilan baru saya dengan efektif."

- Apakah ada keterampilan yang menurut Anda perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja Anda?

"Saya merasa keterampilan dalam manajemen stres dan strategi pembelajaran yang lebih efisien perlu ditingkatkan. Keterampilan ini akan membantu saya untuk lebih cepat beradaptasi dan mengatasi kesulitan dalam proses belajar."

d. Dampak Kemampuan

- Bagaimana kemampuan Anda mempengaruhi hasil kerja Anda di Polda Kaltara? "Kemampuan saya untuk belajar dan beradaptasi mempengaruhi hasil kerja saya dengan signifikan. Ketika saya bisa cepat memahami dan menerapkan keterampilan baru, hasil kerja saya cenderung lebih baik. Sebaliknya, jika saya mengalami kesulitan belajar, mungkin perlu waktu lebih lama untuk mencapai hasil yang diinginkan."
- Adakah hubungan antara kemampuan Anda dan cara Anda bekerja dalam tim? "Ada hubungan yang erat antara kemampuan belajar saya dan cara saya bekerja dalam tim. Kemampuan untuk cepat belajar memungkinkan saya untuk berkontribusi lebih efektif dalam tim dan beradaptasi dengan perubahan. Jika saya mengalami kesulitan, saya mungkin perlu dukungan tambahan

dari tim, dan kemampuan belajar saya mempengaruhi seberapa cepat saya bisa memberikan kontribusi yang maksimal."

c. Kinerja

a. Pengukuran Kinerja

- Bagaimana kinerja Anda diukur di Polda Kaltara? Apa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja Anda?

"Kinerja saya diukur berdasarkan pencapaian target, kualitas pekerjaan, serta kemampuan untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat. Indikator lainnya termasuk umpan balik dari atasan dan rekan kerja, serta kontribusi saya terhadap keberhasilan proyek atau tugas."

- Bagaimana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi penilaian kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan belajar saya sangat mempengaruhi penilaian kinerja. Ketika saya semangat dan mampu belajar dengan cepat, penilaian kinerja saya cenderung positif. Namun, jika saya mengalami kesulitan belajar dan semangat saya menurun, hal ini dapat berdampak negatif pada penilaian kinerja saya."

b. Feedback dan Evaluasi

- Bagaimana umpan balik dan evaluasi yang Anda terima tentang kinerja Anda? Apakah feedback tersebut membantu Anda dalam

meningkatkan semangat kerja dan kemampuan?

"Umpan balik yang saya terima sering membantu saya untuk memahami area yang perlu diperbaiki. Feedback yang konstruktif dan positif dapat meningkatkan semangat kerja saya dan mendorong saya untuk memperbaiki keterampilan belajar. Saya mencoba untuk menggunakan umpan balik tersebut untuk meningkatkan efektivitas saya."

- Apakah ada hal tertentu yang Anda harapkan dari proses evaluasi kinerja di Polda Kaltara?

"Saya berharap evaluasi kinerja dapat memberikan umpan balik yang lebih spesifik tentang bagaimana saya bisa meningkatkan proses belajar saya. Selain itu, saya juga berharap adanya pengakuan atas usaha dan pencapaian, meskipun ada kesulitan dalam belajar."

c. Hubungan Semangat dan Kemampuan dengan Kinerja

- Dalam pandangan Anda, sejauh mana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan belajar saya memiliki pengaruh besar pada kinerja. Ketika saya bersemangat dan mampu belajar dengan cepat, saya dapat memberikan hasil yang lebih baik dan lebih efektif. Namun, ketika semangat saya menurun dan saya menghadapi kesulitan belajar, kinerja saya dapat terpengaruh secara negatif."

- Bisakah Anda berbagi pengalaman spesifik yang menunjukkan

hubungan antara semangat kerja, kemampuan, dan hasil kerja Anda?

"Contohnya, ketika saya menghadapi pelatihan teknis yang baru, semangat dan kemampuan belajar saya sangat mempengaruhi hasil akhir. Dengan semangat yang tinggi dan dukungan yang memadai, saya dapat cepat memahami dan menerapkan keterampilan baru, yang berdampak positif pada hasil kerja saya. Sebaliknya, jika saya mengalami kesulitan dan semangat saya rendah, pencapaian saya mungkin tidak optimal hingga saya mendapatkan bimbingan tambahan."

Nama : Dwi Tokan Agung

Pangkat : Brigadir Polisi Dua

A. Semangat Kerja

a. Pengalaman Pribadi

- Bagaimana Anda mendeskripsikan semangat kerja Anda di Polda Kaltara?

"Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dan berkomitmen untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas. Namun, saya merasa semangat saya bisa terpengaruh oleh lingkungan kerja yang kurang sportif. Meskipun saya berusaha untuk tetap fokus pada pekerjaan saya dan memberikan yang terbaik, ketidakadilan atau kurangnya kerjasama tim bisa mempengaruhi motivasi saya."

- Apa yang memotivasi Anda untuk bekerja dengan semangat tinggi di bidang operasional?

"Motivasi utama saya berasal dari tujuan profesional dan kepuasan pribadi dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Saya merasa bangga ketika bisa berkontribusi secara signifikan dan

mencapai hasil yang positif. Namun, dukungan dan kerjasama dari lingkungan kerja yang sportif akan sangat membantu dalam menjaga semangat saya tetap tinggi."

b. Faktor Pendukung

- Faktor-faktor apa yang Anda rasa mendukung semangat kerja Anda?

"Faktor-faktor yang mendukung semangat kerja saya termasuk adanya kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta dukungan dari atasan yang memahami dan menghargai usaha saya. Meski demikian, saya merasa lingkungan kerja yang sportif dan fair akan sangat mendukung semangat saya, karena hal ini menciptakan suasana yang lebih positif dan memotivasi."

- Apakah ada kebijakan atau praktek di Polda Kaltara yang mempengaruhi semangat kerja Anda?

"Kebijakan yang mendukung transparansi dan keadilan dalam penilaian kinerja sangat penting bagi saya. ini membantu saya untuk tetap bersemangat meskipun saya menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja."

c. Tantangan

- Apa saja tantangan yang Anda hadapi dalam menjaga semangat kerja Anda?

"Salah satu tantangan terbesar adalah ketika lingkungan kerja terasa tidak sportif atau tidak adil. Ketidakadilan dalam penilaian

atau kurangnya kerjasama tim bisa mengurangi semangat saya dan mempengaruhi bagaimana saya merasa tentang pekerjaan saya."

- Bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?

"Saya berusaha untuk tetap fokus pada tujuan profesional saya dan mencari cara untuk tetap produktif meskipun lingkungan kerja tidak ideal. Saya juga berusaha untuk berkomunikasi secara konstruktif dengan rekan kerja dan atasan untuk memperbaiki situasi yang ada. Kadang-kadang, mencari dukungan di luar lingkungan kerja atau melakukan refleksi pribadi juga membantu saya untuk tetap bersemangat."

d. Dampak

- Bagaimana semangat kerja Anda mempengaruhi kinerja Anda sehari-hari?

"Semangat kerja saya sangat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Ketika saya merasa didukung dan berada dalam lingkungan yang sportif, saya lebih produktif dan efektif. Namun, jika lingkungan kerja tidak mendukung, semangat saya bisa menurun, yang pada gilirannya bisa mempengaruhi kualitas pekerjaan saya."

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana semangat kerja Anda berpengaruh positif atau negatif pada hasil kerja?

"Misalnya, ketika saya terlibat dalam proyek tim di mana beberapa anggota tim tidak berkomitmen dan tidak sportif, semangat saya menurun dan hasil kerja kami kurang optimal."

Sebaliknya, ketika tim saya bekerja dengan penuh semangat dan kerjasama yang baik, saya merasa lebih termotivasi dan hasil kerja kami sangat memuaskan."

B. Kemampuan

a. Keterampilan dan Kompetensi

- Keterampilan atau kemampuan apa yang Anda anggap paling penting dalam melaksanakan tugas operasional di Polda Kaltara?

"Keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk bekerja dalam tim yang kooperatif sangat penting. Ketika lingkungan kerja sportif dan kolaboratif, keterampilan ini menjadi lebih efektif, dan saya bisa lebih maksimal dalam menjalankan tugas operasional."

- Bagaimana Anda menilai kemampuan Anda sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut?

"Saya merasa bahwa kemampuan saya dalam berkomunikasi dan bekerja sama cukup baik. Namun, kemampuan saya dapat terpengaruh oleh lingkungan. Ketika lingkungan lebih sportif, saya bisa memanfaatkan keterampilan ini lebih efektif dan memberikan kontribusi yang lebih baik."

b. Pengembangan Kemampuan

- Apa jenis pelatihan atau pengembangan kemampuan yang telah Anda ikuti?

"Saya telah mengikuti pelatihan dalam manajemen konflik, keterampilan komunikasi, dan kerja sama tim. Pelatihan ini

membantu saya dalam menghadapi situasi yang kurang ideal dan berusaha untuk tetap bersemangat dan efektif dalam pekerjaan."

- Bagaimana pelatihan tersebut mempengaruhi kemampuan dan kinerja Anda?

"Pelatihan ini memberikan saya alat dan teknik untuk mengelola situasi sulit dan berkomunikasi lebih efektif. Meskipun pelatihan membantu, lingkungan kerja yang sportif akan sangat meningkatkan dampak positif dari keterampilan yang saya pelajari."

c. Pengalaman dalam Praktek

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kemampuan Anda sangat diuji? Bagaimana Anda menghadapinya?

"Contohnya adalah ketika saya bekerja dalam proyek tim dengan ketidakpastian dan konflik internal. Saya menggunakan keterampilan komunikasi dan manajemen konflik yang saya pelajari untuk mencoba meredakan situasi. Namun, saya merasa bahwa lingkungan yang lebih sportif akan memudahkan proses ini dan memungkinkan saya untuk lebih fokus pada kinerja."

- Apakah ada keterampilan yang menurut Anda perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja Anda?

"Saya merasa keterampilan dalam menghadapi situasi yang penuh konflik dan berkomunikasi dalam lingkungan yang kurang sportif perlu ditingkatkan. Mengembangkan strategi untuk menjaga

semangat meskipun dalam situasi yang menantang akan membantu meningkatkan kinerja saya."

d. Dampak Kemampuan

- Bagaimana kemampuan Anda mempengaruhi hasil kerja Anda di Polda Kaltara?

"Kemampuan saya untuk berkomunikasi dan bekerja sama mempengaruhi hasil kerja saya dengan signifikan. Ketika saya berada di lingkungan yang sportif, saya bisa menerapkan kemampuan ini dengan lebih baik dan hasil kerja menjadi lebih optimal."

- Adakah hubungan antara kemampuan Anda dan cara Anda bekerja dalam tim? "Ada hubungan yang erat antara kemampuan saya dan cara saya bekerja dalam tim. Dalam lingkungan yang sportif, kemampuan saya untuk berkolaborasi dan berkomunikasi lebih efektif, yang berdampak positif pada hasil kerja tim. Sebaliknya, dalam lingkungan yang tidak mendukung, kemampuan ini bisa kurang optimal."

C. Kinerja

a. Pengukuran Kinerja

- Bagaimana kinerja Anda diukur di Polda Kaltara? Apa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja Anda?

"Kinerja saya diukur berdasarkan pencapaian target, kualitas hasil kerja, dan kontribusi terhadap tim. Indikator lainnya

termasuk umpan balik dari atasan dan rekan kerja serta seberapa baik saya bisa beradaptasi dan menyelesaikan tugas dalam situasi yang ada."

- Bagaimana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi penilaian kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya sangat mempengaruhi penilaian kinerja. Ketika saya bersemangat dan mampu bekerja dengan baik dalam lingkungan yang mendukung, penilaian kinerja saya biasanya positif. Namun, ketidakadilan atau kurangnya dukungan dapat mempengaruhi semangat saya dan, pada gilirannya, kinerja saya."

b. Feedback dan Evaluasi

- Bagaimana umpan balik dan evaluasi yang Anda terima tentang kinerja Anda? Apakah feedback tersebut membantu Anda dalam meningkatkan semangat kerja dan kemampuan?

"Umpan balik yang konstruktif dan pengakuan atas usaha saya sangat membantu dalam meningkatkan semangat kerja saya. Namun, umpan balik juga harus diberikan dalam konteks lingkungan kerja yang adil dan sportif agar lebih efektif. Feedback dalam lingkungan yang tidak sportif mungkin tidak cukup memotivasi saya."

- Apakah ada hal tertentu yang Anda harapkan dari proses evaluasi kinerja di Polda Kaltara?

"Saya berharap evaluasi kinerja mencakup aspek-aspek yang

adil dan mendukung, serta pengakuan atas usaha yang konsisten. Proses evaluasi yang adil dan transparan akan membantu saya merasa lebih dihargai dan termotivasi, serta lebih baik dalam meningkatkan kinerja saya."

c. Hubungan Semangat dan Kemampuan dengan Kinerja

- Dalam pandangan Anda, sejauh mana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya memiliki pengaruh besar pada kinerja. Ketika saya bersemangat dan lingkungan mendukung, saya bisa lebih efektif dan produktif. Namun, jika semangat saya menurun akibat lingkungan yang tidak sportif, kinerja saya juga bisa terpengaruh."

- Bisakah Anda berbagi pengalaman spesifik yang menunjukkan hubungan antara semangat kerja, kemampuan, dan hasil kerja Anda?

"Misalnya, ketika bekerja dalam tim yang kompetitif dan kurang sportif, saya merasa semangat saya menurun dan hasil kerja saya kurang optimal. Sebaliknya, dalam lingkungan yang mendukung dan sportif, saya bisa memanfaatkan keterampilan saya lebih baik dan hasil kerja tim menjadi lebih baik."

Nama : Huldi Akbar

Pangkat : Brigadir Polisi Dua

A. Semangat Kerja

a. Pengalaman Pribadi

- Bagaimana Anda mendeskripsikan semangat kerja Anda di Polda Kaltara? "Semangat kerja saya di Polda Kaltara sangat tinggi. Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diberikan, baik dalam operasi lapangan maupun kegiatan administratif. Saya percaya bahwa semangat ini penting untuk mencapai hasil yang optimal dan memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat."
- Apa yang memotivasi Anda untuk bekerja dengan semangat tinggi di bidang operasional? "Motivasi utama saya adalah rasa tanggung jawab terhadap masyarakat dan kesadaran akan pentingnya tugas kami dalam menjaga keamanan dan ketertiban. Melihat dampak positif dari pekerjaan kami, seperti penurunan tingkat kejahatan dan peningkatan rasa aman di masyarakat, sangat memotivasi saya untuk terus bekerja dengan semangat tinggi."

b. Faktor Pendukung

- Faktor-faktor apa yang Anda rasa mendukung semangat kerja Anda? "Faktor-faktor yang mendukung semangat kerja saya antara lain dukungan dari atasan dan rekan kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan. Dukungan ini menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan motivasi saya."
- Apakah ada kebijakan atau praktek di Polda Kaltara yang

mempengaruhi semangat kerja Anda?

"Ya, kebijakan manajemen yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta adanya program penghargaan untuk prestasi kerja sangat mempengaruhi semangat kerja saya. Kebijakan tersebut membuat saya merasa dihargai dan lebih termotivasi."

c. Tantangan

- Apa saja tantangan yang Anda hadapi dalam menjaga semangat kerja Anda?

"Salah satu tantangan utama adalah menghadapi situasi stress dan beban kerja yang tinggi, terutama saat menangani kasus-kasus besar atau dalam operasi darurat. Selain itu, terkadang kondisi cuaca ekstrem dan jadwal yang tidak menentu juga bisa menjadi tantangan."

- Bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?

"Saya mengatasi tantangan tersebut dengan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi, melakukan teknik manajemen stres seperti olahraga, dan berusaha tetap fokus pada tujuan akhir. Diskusi dan dukungan dari rekan kerja juga sangat membantu."

d. Dampak

- Bagaimana semangat kerja Anda mempengaruhi kinerja Anda sehari-hari?

"Semangat kerja yang tinggi membuat saya lebih proaktif dalam

melaksanakan tugas dan lebih responsif terhadap situasi yang memerlukan perhatian segera. Hal ini juga membantu saya dalam menghadapi tantangan dengan sikap positif dan meningkatkan kualitas hasil kerja."

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana semangat kerja Anda berpengaruh positif atau negatif pada hasil kerja?
"Contoh positif adalah saat saya memimpin operasi besar yang melibatkan banyak pihak. Semangat kerja saya membantu koordinasi yang efektif dan hasilnya operasi tersebut berhasil dengan baik. Namun, pada suatu kesempatan, semangat yang terlalu tinggi tanpa istirahat yang cukup sempat membuat saya kelelahan, yang sempat mempengaruhi performa saya."

B. Kemampuan

a. Keterampilan dan Kompetensi

- Keterampilan atau kemampuan apa yang Anda anggap paling penting dalam melaksanakan tugas operasional di Polda Kaltara?
"Keterampilan penting dalam tugas operasional mencakup kemampuan komunikasi, kemampuan analisis, serta keterampilan dalam taktik dan strategi. Kemampuan dalam mengelola situasi darurat juga sangat krusial."
- Bagaimana Anda menilai kemampuan Anda sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut?
"Saya menilai kemampuan saya sebagai solid namun tetap membutuhkan peningkatan berkelanjutan. Saya terus berusaha

untuk memperbaiki diri melalui pelatihan dan pengalaman langsung di lapangan."

b. Pengembangan Kemampuan

- Apa jenis pelatihan atau pengembangan kemampuan yang telah Anda ikuti?

"Saya telah mengikuti berbagai pelatihan seperti pelatihan taktik kepolisian, manajemen krisis, dan pelatihan keterampilan komunikasi. Pelatihan tersebut juga termasuk pembekalan mengenai teknologi terbaru dalam kepolisian."

- Bagaimana pelatihan tersebut mempengaruhi kemampuan dan kinerja Anda?

"Pelatihan tersebut sangat mempengaruhi kemampuan dan kinerja saya dengan memberikan pengetahuan baru dan keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan dalam tugas sehari-hari. Ini membantu saya menjadi lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan lebih siap menghadapi berbagai situasi."

c. Pengalaman dalam Praktek

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kemampuan Anda sangat diuji? Bagaimana Anda menghadapinya?

"Salah satu contoh adalah saat menangani kasus kejahatan yang melibatkan banyak pihak dan informasi yang kompleks. Kemampuan analisis dan koordinasi saya diuji secara maksimal. Saya menghadapinya dengan mengumpulkan informasi dengan

cermat, berkomunikasi efektif dengan tim, dan tetap fokus pada strategi yang telah ditetapkan."

- Apakah ada keterampilan yang menurut Anda perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja Anda?

"Saya merasa keterampilan dalam teknologi informasi dan analisis data masih perlu ditingkatkan. Penguasaan teknologi terbaru dapat membantu dalam efisiensi dan efektivitas dalam tugas operasional."

d. Dampak Kemampuan

- Bagaimana kemampuan Anda mempengaruhi hasil kerja Anda di Polda Kaltara?

"Kemampuan saya secara langsung mempengaruhi hasil kerja dengan meningkatkan kualitas keputusan dan kecepatan respons dalam situasi darurat. Kemampuan analitis yang baik juga membantu dalam perencanaan dan pelaksanaan operasi yang lebih efektif."

- Adakah hubungan antara kemampuan Anda dan cara Anda bekerja dalam tim?

"Ya, kemampuan saya sangat berhubungan dengan cara saya bekerja dalam tim. Kemampuan komunikasi yang baik dan keterampilan koordinasi membantu memastikan bahwa setiap anggota tim dapat bekerja dengan harmonis dan efisien menuju tujuan yang sama."

C. Kinerja

a. Pengukuran Kinerja

- Bagaimana kinerja Anda diukur di Polda Kaltara? Apa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja Anda? "

Kinerja saya diukur melalui berbagai indikator seperti jumlah kasus yang ditangani, tingkat keberhasilan dalam operasi, dan umpan balik dari masyarakat serta atasan. Selain itu, evaluasi juga mencakup penilaian terhadap kemampuan kerja sama tim dan kontribusi terhadap pencapaian target organisasi."

- Bagaimana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi penilaian kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya mempengaruhi penilaian kinerja secara signifikan. Semangat yang tinggi seringkali berhubungan dengan hasil kerja yang lebih baik, sementara kemampuan yang baik mempengaruhi efektivitas tugas dan proyek yang dikerjakan."

b. Feedback dan Evaluasi

- Bagaimana umpan balik dan evaluasi yang Anda terima tentang kinerja Anda? Apakah feedback tersebut membantu Anda dalam meningkatkan semangat kerja dan kemampuan?

"Umpan balik dan evaluasi yang saya terima umumnya konstruktif dan membantu saya untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Feedback ini memotivasi saya untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan, serta menyesuaikan

pendekatan kerja agar lebih efektif."

- Apakah ada hal tertentu yang Anda harapkan dari proses evaluasi kinerja di Polda Kaltara?

"Saya berharap proses evaluasi kinerja dapat memberikan umpan balik yang lebih spesifik dan terarah mengenai pencapaian individu dan area pengembangan. Selain itu, adanya diskusi terbuka mengenai perkembangan karier dan tujuan pribadi akan sangat membantu."

c. Hubungan Semangat dan Kemampuan dengan Kinerja

- Dalam pandangan Anda, sejauh mana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya berperan penting dalam kinerja saya. Semangat kerja yang tinggi meningkatkan motivasi dan dedikasi saya, sementara kemampuan yang baik memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien."

- Bisakah Anda berbagi pengalaman spesifik yang menunjukkan hubungan antara semangat kerja, kemampuan, dan hasil kerja Anda?

"Contohnya, selama penanganan kasus besar, semangat kerja saya membuat saya lebih gigih dalam mengumpulkan dan menganalisis informasi. Kemampuan analitis dan taktis saya memastikan bahwa setiap langkah dalam proses investigasi dilakukan dengan tepat. Hasil akhirnya adalah penyelesaian

kasus yang memuaskan dan tingkat kepuasan masyarakat tinggi."

Nama : Iswahyudi,S.IP,M.Si

Pangkat : Ajun Komisari Besar Polisi

A. Semangat Kerja

a. Pengalaman Pribadi

- Bagaimana Anda mendeskripsikan semangat kerja Anda di Polda Kaltara?

"Semangat kerja saya di Polda Kaltara sangat tinggi. Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diberikan, baik dalam operasi lapangan maupun kegiatan administratif. Saya percaya bahwa semangat ini penting untuk mencapai hasil yang optimal dan memberikan kontribusi positif

terhadap masyarakat."

- Apa yang memotivasi Anda untuk bekerja dengan semangat tinggi di bidang operasional?

"Motivasi utama saya adalah rasa tanggung jawab terhadap masyarakat dan kesadaran akan pentingnya tugas kami dalam menjaga keamanan dan ketertiban. Melihat dampak positif dari pekerjaan kami, seperti penurunan tingkat kejahatan dan peningkatan rasa aman di masyarakat, sangat memotivasi saya untuk terus bekerja dengan semangat tinggi."

b. Faktor Pendukung

- Faktor-faktor apa yang Anda rasa mendukung semangat kerja Anda?

"Faktor-faktor yang mendukung semangat kerja saya antara lain dukungan dari atasan dan rekan kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan. Dukungan ini menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan motivasi saya."

- Apakah ada kebijakan atau praktek di Polda Kaltara yang mempengaruhi semangat kerja Anda?

"Ya, kebijakan manajemen yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta adanya program penghargaan untuk prestasi kerja sangat mempengaruhi semangat kerja saya. Kebijakan tersebut membuat saya merasa dihargai dan lebih termotivasi."

c. Tantangan

- Apa saja tantangan yang Anda hadapi dalam menjaga semangat kerja Anda?

"Salah satu tantangan utama adalah menghadapi situasi stress dan beban kerja yang tinggi, terutama saat menangani kasus-kasus besar atau dalam operasi darurat. Selain itu, terkadang kondisi cuaca ekstrem dan jadwal yang tidak menentu juga bisa menjadi tantangan."

- Bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?

"Saya mengatasi tantangan tersebut dengan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi, melakukan teknik manajemen stres seperti olahraga, dan berusaha tetap fokus pada tujuan akhir. Diskusi dan dukungan dari rekan kerja juga sangat membantu."

d. Dampak

- Bagaimana semangat kerja Anda mempengaruhi kinerja Anda sehari-hari?

"Semangat kerja yang tinggi membuat saya lebih proaktif dalam melaksanakan tugas dan lebih responsif terhadap situasi yang memerlukan perhatian segera. Hal ini juga membantu saya dalam menghadapi tantangan dengan sikap positif dan meningkatkan kualitas hasil kerja."

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana semangat kerja Anda berpengaruh positif atau negatif pada hasil kerja?

"Contoh positif adalah saat saya memimpin operasi besar yang melibatkan banyak pihak. Semangat kerja saya membantu koordinasi yang efektif dan hasilnya operasi tersebut berhasil dengan baik. Namun, pada suatu kesempatan, semangat yang terlalu tinggi tanpa istirahat yang cukup sempat membuat saya kelelahan, yang sempat mempengaruhi performa saya."

B. Kemampuan

a. Keterampilan dan Kompetensi

- Keterampilan atau kemampuan apa yang Anda anggap paling penting dalam melaksanakan tugas operasional di Polda Kaltara?

"Keterampilan penting dalam tugas operasional mencakup kemampuan komunikasi, kemampuan analisis, serta keterampilan dalam taktik dan strategi. Kemampuan dalam mengelola situasi darurat juga sangat krusial."

- Bagaimana Anda menilai kemampuan Anda sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut?

"Saya menilai kemampuan saya sebagai solid namun tetap membutuhkan peningkatan berkelanjutan. Saya terus berusaha untuk memperbaiki diri melalui pelatihan dan pengalaman langsung di lapangan."

b. Pengembangan Kemampuan

- Apa jenis pelatihan atau pengembangan kemampuan yang telah Anda ikuti?

"Saya telah mengikuti berbagai pelatihan seperti pelatihan taktik

kepolisian, manajemen krisis, dan pelatihan keterampilan komunikasi. Pelatihan tersebut juga termasuk pembekalan mengenai teknologi terbaru dalam kepolisian."

- Bagaimana pelatihan tersebut mempengaruhi kemampuan dan kinerja Anda?

"Pelatihan tersebut sangat mempengaruhi kemampuan dan kinerja saya dengan memberikan pengetahuan baru dan keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan dalam tugas sehari-hari. Ini membantu saya menjadi lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan lebih siap menghadapi berbagai situasi."

c. Pengalaman dalam Praktek

- Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kemampuan Anda sangat diuji? Bagaimana Anda menghadapinya?

"Salah satu contoh adalah saat menangani kasus kejahatan yang melibatkan banyak pihak dan informasi yang kompleks. Kemampuan analisis dan koordinasi saya diuji secara maksimal. Saya menghadapinya dengan mengumpulkan informasi dengan cermat, berkomunikasi efektif dengan tim, dan tetap fokus pada strategi yang telah ditetapkan."

- Apakah ada keterampilan yang menurut Anda perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja Anda?

"Saya merasa keterampilan dalam teknologi informasi dan analisis data masih perlu ditingkatkan. Penguasaan teknologi

terbaru dapat membantu dalam efisiensi dan efektivitas dalam tugas operasional."

d. Dampak Kemampuan

- Bagaimana kemampuan Anda mempengaruhi hasil kerja Anda di Polda Kaltara?

"Kemampuan saya secara langsung mempengaruhi hasil kerja dengan meningkatkan kualitas keputusan dan kecepatan respons dalam situasi darurat. Kemampuan analitis yang baik juga membantu dalam perencanaan dan pelaksanaan operasi yang lebih efektif."

- Adakah hubungan antara kemampuan Anda dan cara Anda bekerja dalam tim?

"Ya, kemampuan saya sangat berhubungan dengan cara saya bekerja dalam tim. Kemampuan komunikasi yang baik dan keterampilan koordinasi membantu memastikan bahwa setiap anggota tim dapat bekerja dengan harmonis dan efisien menuju tujuan yang sama."

C. Kinerja

a. Pengukuran Kinerja

- Bagaimana kinerja Anda diukur di Polda Kaltara? Apa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja Anda?

"Kinerja saya diukur melalui berbagai indikator seperti jumlah kasus yang ditangani, tingkat keberhasilan dalam operasi, dan umpan balik dari masyarakat serta atasan. Selain itu, evaluasi

juga mencakup penilaian terhadap kemampuan kerja sama tim dan kontribusi terhadap pencapaian target organisasi."

- Bagaimana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi penilaian kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya mempengaruhi penilaian kinerja secara signifikan. Semangat yang tinggi seringkali berhubungan dengan hasil kerja yang lebih baik, sementara kemampuan yang baik mempengaruhi efektivitas tugas dan proyek yang dikerjakan."

b. Feedback dan Evaluasi

- Bagaimana umpan balik dan evaluasi yang Anda terima tentang kinerja Anda? Apakah feedback tersebut membantu Anda dalam meningkatkan semangat kerja dan kemampuan?

"Umpan balik dan evaluasi yang saya terima umumnya konstruktif dan membantu saya untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Feedback ini memotivasi saya untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan, serta menyesuaikan pendekatan kerja agar lebih efektif."

- Apakah ada hal tertentu yang Anda harapkan dari proses evaluasi kinerja di Polda Kaltara?

"Saya berharap proses evaluasi kinerja dapat memberikan umpan balik yang lebih spesifik dan terarah mengenai pencapaian individu dan area pengembangan. Selain itu, adanya diskusi terbuka mengenai perkembangan karier dan tujuan

pribadi akan sangat membantu."

c. Hubungan Semangat dan Kemampuan dengan Kinerja

- Dalam pandangan Anda, sejauh mana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya berperan penting dalam kinerja saya. Semangat kerja yang tinggi meningkatkan motivasi dan dedikasi saya, sementara kemampuan yang baik memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Keduanya saling melengkapi untuk mencapai hasil yang optimal."

- Bisakah Anda berbagi pengalaman spesifik yang menunjukkan hubungan antara semangat kerja, kemampuan, dan hasil kerja Anda? "Contohnya, selama penanganan kasus besar, semangat kerja saya membuat saya lebih gigih dalam mengumpulkan dan menganalisis informasi. Kemampuan analitis dan taktis saya memastikan bahwa setiap langkah dalam proses investigasi dilakukan dengan tepat. Hasil akhirnya adalah penyelesaian kasus yang memuaskan dan tingkat kepuasan masyarakat yang tinggi."

