

Analisis Kinerja Personel Kepolisian dengan Pendekatan Mixed-Method (Studi Pada Penyidik Pembantu Satreskrim Polres Metro Jakarta Utara) = Performance Analysis of Police Personnel with a Mixed-Method Approach (Study on Assistant Investigators of the Criminal Investigation Unit of North Jakarta Metro Police)

Muhammad Idris, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920519413&lokasi=lokal>

Abstrak

Satreskrim Polres Metro Jakarta Utara sebagai salah satu fungsi penegakan hukum memiliki penyidik pembantu dengan perbedaan lama berdinis yang penyelesaian Laporan Polisi berbeda-beda dengan pendidikan pengembangan spesialisasinya yang tidak merata. Penelitian yang dilakukan guna menganalisis indikator dari pengembangan karier juga indikator motivasi kerja; pengaruh variabel yang mempengaruhi terhadap kinerja personel; serta kendala-kendala yang menghambat kinerja personel. Metode yang digunakan adalah mixed-method dengan jenis sequential explanatory design yang diawali menggunakan metode kuantitatif dan dilanjutkan dengan metode kualitatif. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei sampel jenuh ini terdiri dari 30 penyidik pembantu Satuan Reskrim Polres Metro Jakarta Utara. Teknik pengumpulan data variabel pengembangan karier dan motivasi kerja menggunakan kuesioner, sedangkan variabel pendidikan pengembangan spesialisasi dan lama berdinis dari data Satreskrim untuk selanjutnya dianalisis menggunakan software SPSS 25 guna mengetahui pengaruh antar variabel. Skala Likert dalam pengukuran kuisisioner menggunakan 1-5 skala. Penelitian kualitatif dibangun berdasarkan hasil awal data kuantitatif untuk membuktikan, memperdalam dan memperluas data kuantitatif dan menjelaskan jawaban rumusan masalah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan yaitu motivasi kerja dan pendidikan pengembangan spesialisasi. Sedangkan hipotesis yang ditolak adalah pengembangan karier dan lama berdinis. Indikator yang menentukan pengembangan karier adalah minat kepangkatan, keahlian, rekomemndasi penghargaan dan kesempatan pendidikan. Sedangkan yang menentukan motivasi kerja adalah tanggung jawab, keinginan berprestasi, fasilitas kerja dan insentif bonus. Kendala kinerja adalah belum ada peraturan terkait pemberian penghargaan dan hukuman, fasilitas kerja yang kurang lengkap, serta susah nya kesempatan pendidikan pengembangan spesialisasi.

.....The North Jakarta Metro Police Criminal Investigation Unit, as a function of law enforcement, has assistant investigators with different lengths of service who complete different Police Reports with uneven specialization development education. This research was conducted to analyze indicators of career development and work motivation; the effect the dependent variable on personnel performance; as well as constraints that impede the performance of personnel. The method used is a mixed-method with a sequential explanatory design which begins with the quantitative method and continues with the qualitative method. This quantitative study using the saturated sample survey method consisted of 30 assistant investigators from the Criminal Investigation Unit of the North Jakarta Metro Police. Data collection techniques for career development and work motivation variables used questionnaires, while the specialization development education variables and length of service were taken from the Criminal Investigation Unit data to be further analyzed using SPSS 25 software to determine the effect between variables. The Likert scale for measuring questionnaires uses 1-5 scales. Qualitative research is built on the initial results of quantitative

data to prove, deepen and expand quantitative data and explain the answers to the problem formulation. The results showed that 2 of the 4 proposed hypotheses could be accepted while the other two were rejected. The factors that influence significantly are work motivation and specialization development education. While the rejected hypotheses are career development and length of service. The indicators that determine career development are interest in rank, expertise, award recommendations and educational opportunities. Meanwhile, what determines work motivation is responsibility, desire for achievement, work facilities and bonus incentives. Performance constraints are the absence of reward and punishment regulations, incomplete work facilities, and the difficulty of specialization development educational opportunities.

</p><p style="text-align: justify;"> </p><p style="text-align: justify;">Keywords: Career Development, Work Motivation, Length of Service, Specialization Development Education, Personnel Performance, North Jakarta Metro Police.