

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan ditunjang oleh sumber daya yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia dapat tercermin dari kualitas manajemennya. Pengaturan sumber daya tersebut dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia yaitu suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, manajer dan tenaga kerja lainnya. Sumber daya manusia berkualitas dan profesional menjadi sebuah impian bagi organisasi sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan (Solehudin et al., 2022).

Menurut Ariffin (2019) sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi atau pemerintahan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan, keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia, tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Tersedianya kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam suatu organisasi diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme kinerja pegawai.

Faktor yang berpengaruh terhadap profesionalisme adalah kepercayaan diri (Rahmadani (2020) keyakinan pada kemampuan sendiri dalam melakukan tugas dalam mobilitas, sumber daya kognitif, dan tindakan efikasi diri, budaya organisasi (Masing (2022) memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku

pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama, disiplin kerja (Atmojo (2022) kepatuhan terhadap tata tertib, pelaksanaan kerja sesuai prosedur atau pedoman, menaati jam kerja serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan., kepemimpinan transformasional (Siburian, 2020) digambarkan sebagai kepemimpinan yang membangkitkan bawahannya untuk dapat berkembang dan mencapai tujuan atau meningkatkan kinerja sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Faktor pertama yang berpengaruh adalah kepercayaan diri. Menurut Rahmadani (2020) Kepercayaan diri merupakan keyakinan pada kemampuan sendiri dalam melakukan tugas dalam mobilitas, sumber daya kognitif, dan tindakan efikasi diri. Kepercayaan diri sebagai fondasi yang kuat dalam membentuk identitas profesional seseorang. Kepercayaan diri yang dimiliki seseorang akan membentuk pengendalian diri dan kemandirian di dalam lingkungannya. Artinya kepercayaan diri sangat berperan dalam profesionalisme dengan cara membentuk pribadi yang memiliki keyakinan dan kontrol atas dirinya sendiri serta lingkungan di sekitarnya.

Faktor berikutnya adalah Budaya organisasi. Menurut Kasmawati *et al.*, (2020) Budaya organisasi diartikan sebagai suatu kemampuan sosial yang tidak terlihat, yang berhasil mendorong orang-orang dalam organisasi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika

ada nilai yang diyakini bersama. Nilai - nilai itu akan membimbing perilakunya di setiap proses aktivitasnya. Fenomena inilah yang nantinya menunjukkan bahwa faktor-faktor inilah akan membimbing para pegawai untuk menjadi organisasi yang memiliki kinerja yang berkualitas dan profesional (Kasmawati *et al.*, 2020). Budaya organisasi yang baik akan dapat meningkatkan profesional kinerja pegawai dapat menyumbangkan keberhasilan kepada pegawainya.

Faktor ketiga adalah disiplin kerja. Rosita (2012) menjelaskan disiplin kerja pegawai merupakan keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tunduk pada peraturan yang berlaku dengan senang hati dan penuh kesadaran. Keadaan tersebut dapat dilihat dari kepatuhan terhadap tata tertib, pelaksanaan kerja sesuai prosedur atau pedoman, menaati jam kerja serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi, akan datang tepat waktu, mengerjakan tugas-tugas selesai pada waktunya dan pulang kerja sesuai dengan aturan yang ada. Hal-hal tersebut akan mengakibatkan pegawai bekerja dengan penuh semangat sehingga profesionalisme yang diraihnyapun akan tinggi. Semakin tinggi disiplin pegawai diharapkan makin tinggi pula profesionalisme pegawai yang dicapai.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins, (2017) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pegawai untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri dan kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal

semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, hal ini berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Suwanto, 2019:107).

Peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi terutama dalam kepolisian tentu akan membawa kemajuan dalam meningkatkan profesionalisme polisi dalam bekerja (Masing, 2022). Profesionalisme diartikan sebagai satu set perilaku, tujuan, dan fitur yang menunjukkan suatu profesi atau orang yang professional. Profesionalisme dalam kepolisian mengacu pada dedikasi, sikap, dan perilaku anggota suatu profesi untuk bekerja setinggi-tingginya dan sesuai dengan kode etik profesi. Sebagai anggota Polri harus bisa menilai profesional atau tidaknya seseorang dalam menjalankan profesi berdasarkan hasil pekerjaannya, seperti kualitas pelayanan atau penanganan fungsi yang baik atau tidak baik.

Polisi profesional ialah polisi yang mempunyai keahlian dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab-nya secara maksimal. Dalam mewujudkan tugas pokok polri sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, maka seluruh anggota polri harus mampu menjalankan standar profesionalisme polri, ada berbagai standar yang harus

dipenuhi. Kode etik yang ditetapkan dan dikendalikan oleh lembaga kepolisian profesional dapat memengaruhi dan mengatur pengambilan keputusan setiap anggota polisi dengan lebih baik. Polri dituntut untuk terus meningkatkan profesionalisme dalam proses operasional, manajemen internal, dan sumber daya manusia seiring dengan meningkatnya kebutuhan Masyarakat.

Profesionalisme merupakan kebutuhan utama bagi anggota polisi yang mengemban tanggung jawab terkait dengan kenyamanan dan ketenangan hidup, baik secara individu maupun sosial, serta perlindungan dan keselamatan diri, jiwa, dan harta benda milik orang-orang yang dilayani dan dilindungi oleh polisi (Sarah, 2019). Anggota Polri merupakan sebuah profesi diantaranya beroperasi sebagai badan pengetahuan yang terorganisir, melibatkan pelatihan atau periode pendidikan yang lama, beroperasi sehingga berfungsi dalam pelayanan, beroperasi secara mandiri dan menjalankan kendali atas anggota, mengembangkan praktisi organisasi melalui standar profesional, memberlakukan kode etik perilaku dan etika, menetapkan standar praktik yang seragam, dan menyediakan penuh mobilitas professional (Lumsden, 2017).

Dalam usaha meningkatkan profesionalisme polisi maka peran kepemimpinan sangatlah penting. Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti pemimpin akan memenuhi kebutuhan pegawainya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin. Menurut Rivai (2018) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain

dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Polda NTT merupakan organisasi polisi di tingkat wilayah yang bertanggung jawab atas penegakan hukum di provinsi. Tugasnya meliputi mengkoordinasi seluruh kegiatan kepolisian di wilayah provinsi, termasuk Polres dan Polsek yang ada di bawahnya serta memiliki tanggungjawab untuk menangani kasus-kasus besar yang lintas kabupaten atau kota, seperti terorisme, korupsi, dan kejahatan terorganisir.

Dalam pelaksanaan tugas di polda NTT, anggota polisi tentunya memiliki tanggung jawab untuk bekerja secara efektif dan efisien guna memberikan pelayanan dan menjaga keamanan yang terbaik kepada masyarakat. Berdasarkan data Divpropam polda NTT menunjukkan ada bebarap pelanggaran yang dilakukan anggota polisi dengan beragam kasus pada tahun 2023 dan tahun 2024 dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Pelanggaran Kepolisian Polda NTT Tahun 2023-2024

No	Jenis Pelanggaran	Tahun		Keterangan
		2023	2024	
1	Menurunkan citra polri	8 kejadian	4 kejadian	Turun 50%
2	Melakukan politik praktis	2 kejadian	1 kejadian	Turun 50%
3	Tidak menaati peraturan undang-undang	0 kejadian	0 kejadian	
4	Tidak profesional dalam tangani kasus	14 kejadian	4 kejadian	Turun 72%
5	Meninggalkan tugas tanpa ijin pimpinan	13 kejadian	25 kejadian	Naik 48%
6	Menghindari tanggung jawab dinas	25 kejadian	42 kejadian	Naik 68%
7	Berpihak pada perkara yang sedang ditangani	1 kejadian	0 kejadian	Turun 100%
8	Membuat opini negatif rekan kerja, pimpinan dan kesatuan	1 kejadian	2 kejadian	Naik 100%

9	Calo casis	0 kejadian	0 kejadian	
10	Mempengaruhi proses penyidikan untuk kepentingan pribadi	0 kejadian	0 kejadian	
11	Tahanan lalai karena lalai/meninggal dunia	2 kejadian	2 kejadian	Turun 57%
12	Lahgun wewenang	4 kejadian	5 kejadian	Naik 25%
13	Lahgun senpi, uang/barang milik dinas	5 kejadian	6 kejadian	Naik 25%
14	Miliki, jual, beli dan menggadaikan, menghilangkan barang milik dinas	2 kejadian	2 kejadian	
15	Pungli/pungutan tdak sah	9 kejadian	2 kejadian	Turun 78%
16	Jual beli kendaraan tanpa dokumen/hasil pidana	2 kejadian	0 kejadian	Turun 100%
17	Melawan pimpinan	0 kejadian	0 kejadian	
18	Lalai dalam pengawasan	0 kejadian	1 kejadian	Naik 100%

Sumber: Divpropam Polda NTT, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menggambarkan kinerja polisi dalam bekerja berdasarkan pelanggaran yang dilakukan pada polda NTT dalam dua tahun terakhir dinilai masih kurang professional. Dilihat dari pelanggaran yang dilakukan, ada beberapa pelanggaran dari tahun ke tahun terus meningkat. Pada tahun 2023 pelanggaran yang paling banyak dilakukan adalah tidak professional dalam menangani kasus . Jenis pelanggaran ini dibandingkan dengan tahun 2024 mengalami penurunan sebanyak 4 kejadian dengan persentase 72%. Pelanggaran yang paling sedikit dilakukan adalah mempengaruhi proses penyidikan untuk kepentingan pribadi.

Sedangkan pada tahun 2024 pelanggaran yang paling banyak dilakukan adalah menghindari tanggungjawab dinas. Dibandingkan dengan tahun 2023, jenis pelanggaran ini mengalami peningkatan sebanyak 25 kejadian dengan presentase naik 68%. Pelanggaran yang paling sedikit dilakukan adalah

melawan pimpinan. Beberapa pelanggaran yang terus meningkat antara lain meninggalkan tugas tanpa ijin pemimpin (48%), menghindari tanggungjawab dinas (68%), Membuat opini negatif rekan kerja, pimpinan dan kesatuan (100%), Lahgun senpi, uang/barang milik dinas (25%), lahgun wewenang (25%) dan lalai dalam pengawasan (100%).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 12 orang narasumber di polda NTT mengenai profesionalisme kepolisian adalah di satu sisi diakui adanya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan profesionalisme Polri dalam penegakan hukum yang berkenaan dengan penanggulangan kejahatan dan ketidak-tertiban, baik di daerah perkotaan ataupun di pedesaan. Di lain sisi ada pula permasalahan system pembinaan karier yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi sehingga menyebabkan belum konsistennya pola penempatan anggota polri yang sesuai dengan penggolongan fungsi kepolisian, termasuk jenjang karir.

Berdasarkan hasil wawancara juga kepemimpinan transformasional sudah berjalan dengan baik dan selalu memberikan motivasi kepada bawahanya. Namun tampak adanya berberapa kendala yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah kurangnya apresiasi pimpinan terhadap para pegawai dalam pemberian penghargaan, yang menjadi perhatian bagi para pegawai seperti dalam keberhasilan penyidikan suatu kasus tidak diberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Dari hasil survey dan wawancara yang dilakukan terhadap 12 anggota kepolisian itu juga terdapat 8 orang yang mengatakan tentang kepercayaan diri

anggota polri itu sendiri menurun. karena dibebepara kasus yang telah dibuat yang menyebabkan reputasi atau citra kepolisian menurun, sehingga imbasnya di kepercayaan diri polisi lain yang dimana ketika bertemu dengan masyarakat dan anggapan mereka adalah sama dengan polisi yang membuat kasus.

Menghadapi demonstiran yang agresif yang membuat kepercayaan diri mereka menurun, masih ada anggota yang sering meragukan diri sendiri karena berada di lingkungan yang penuh dengan orang-orang negatif atau yang meremehkan, ada anggota yang masih mengkritik dirinya sendiri dan fokus pada kekurangan daripada kelebihan, ada juga beberapa anggota yang takut akan kegagalan dan mendapat tekanan dari anggota keluarga dalam hal pencapaian dalam pekerjaan, masih ada beberapa anggota juga yang mendapat pelecehan verbal seperti direndahkan dan diremehkan hasil kerjanya dan semua itu membuat mereka kurang percaya pada diri sendiri. Dan 4 orang lainnya mengatakan bahwa mereka tidak ragu-ragu dalam menjalankan tugas, percaya pada diri sendiri saat mengambil keputusan cepat dalam situasi yang genting, mereka juga menjaga keseimbangan dengan sikap yang hati-hati kerena terlalu percaya diri bisa membuat seseorang lengah. Mereka melakukan itu semua agar tidak kehilangan kepercayaan masyarakat sebagai penegak hukum dan agar mereka tidak melakukan kesalahan yang berakibat fatal.

Adapun juga fenomena budaya oragnisasi yaitu kurangnya pengawasan dari pihak atasan di Polda NTT mengakibatkan anggota terkesan lalai dalam melaksanakan tugas seperti tugas penyidikan. Budaya tersebut sebenarnya tidak sesuai dengan nilai – nilai dan norma yang dianut di Polda NTT. Budaya atau

kebiasaan–kebiasaan individu dalam instansi tentunya tidak mencerminkan budaya organisasi instansi tersebut. Hal ini berdampak pada kualitas pelayanan dan kinerja organisasi.

Fenomena lain yang turut berkontribusi dalam mempengaruhi kepemimpinan transformasional pada Polda NTT yaitu disiplin kerja (Atmojo (2022)). Tidak semua anggota yang mematuhi peraturan didalam instansi seperti memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Masalah ketidakdisiplinan anggota mencakup sering bolos kerja (tanpa izin), tidak mengikuti protokol, tidak memakai pakaian dinas dan tidak mengikuti arahan sesuai prosedur.

Tabel 1.2
Daftar Presensi Kantor Polda Nusa Tenggara Timur
Periode Februari – Desember 2024

Bulan	Jumlah pegawai Provos	Jumlah hari kerja pegawai Provos	Jumlah presensi seharusnya	Jumlah absensi	Persentasi absensi (%)
Februari	87	19	1.653	109 kali	6,59
Maret	87	18	1.566	70 kali	4,46
April	87	16	1.392	85 kali	6,10
Mei	87	18	1.566	49 kali	3,12
Juni	87	18	1.566	61 kali	3,89
Juli	87	23	2.001	86 kali	4,29
Agustus	87	22	1.914	-	-
Oktober	87	23	2.001	15 kali	0,74
November	87	21	1.827	55 kali	3,01
Desember	87	20	1.740	70 kali	4,02
Rata-rata					0,416

Berdasarkan data presensi pada tabel 1.2 rata-rata absensi pegawai Polda Nusa Tenggara Timur selama 10 bulan ditahun 2024 sebesar 0,416. Hal ini menunjukan masih terdapat pegawai yang tidak disiplin. Tingkat absensi tertinggi

terjadi pada bulan februari sebanyak 109 kali. Berdasarkan data ini dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang tidak disiplin masih cukup tinggi perbulannya yang ditunjukan ketidakhadiran dan yang tidak disiplin, hal ini akan berdampak pada standar yang sudah ditetapkan oleh kedinasan tersebut.

Selain fenomena yang telah diuraikan diatas, penelitian ini perlu dilakukan juga karena adanya *research gaps* antara penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamida (2023) hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap profesionalisme. Namun berbeda dengan penelitian oleh Baihaqi & Saifudin (2021) hasilnya menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani (2020) menunjukkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh terhadap profesionalisme kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Masing (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme. Namun berbeda dengan penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al., (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap profesionalisme. Berbeda dengan penelitian menurut Sofya (2014) menunjukan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme

Berdasarkan latar belakang dan *research gaps* yang sudah dipaparkan sebelumnya, mendorong peneliti untuk dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepercayaan Diri, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja**

Terhadap Profesionalisme Anggota Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel *Intervening*.

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran tentang profesionalisme polisi, kepemimpinan transformasional, kepercayaan diri, budaya organisasi dan disiplin kerja pada anggota kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional anggota kepolisian pada kantor Polda Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional anggota kepolisian pada kantor Polda Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional anggota kepolisian pada kantor Polda Nusa Tenggara Timur?
5. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur?
6. Apakah kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur?

7. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur?
8. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur?
9. Apakah kepemimpinan transformasional mampu memediasi pengaruh kepercayaan diri terhadap profesionalisme anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur?
10. Apakah kepemimpinan transformasional mampu memediasi budaya organisasi terhadap profesionalisme anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur?
11. Apakah kepemimpinan transformasional mampu memediasi disiplin kerja terhadap profesionalisme anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur?

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang profesionalisme polisi, kepemimpinan transformasional, kepercayaan diri, budaya organisasi dan disiplin kerja anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepercayaan diri terhadap kepemimpinan transformasional anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur.

3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan transformasional anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kepemimpinan transformasional anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepercayaan diri terhadap profesionalisme anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur.
7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalisme anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur.
8. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap profesionalisme anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur.
9. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional mampu memediasi pengaruh kepercayaan diri, terhadap profesionalisme anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur.

10. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional mampu memediasi budaya organisasi terhadap profesionalisme anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur.
11. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap profesionalisme anggota kepolisian pada Kantor Polda Nusa Tenggara Timur.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian sebagaimana telah dijelaskan pada bahasan sebelumnya, manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi pengembang ilmu, hasil penelitian ini sebagai sumbangan keilmuan dan kontribusi intelektual bagi peneliti selanjutnya.
 - b. Bagi keilmuan, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi agar dapat menghasilkan konsep baru yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
 - c. Bagi akademis, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah literatur kepustakaan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM).
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi polda NTT, hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan

profesionalisme polisi dari segi kepercayaan diri, budaya organisasi dan disiplin kerja.

- b. Bagi peneliti berikutnya, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pengembangan ilmu khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia di bidang kepercayaan diri, budaya organisasi, disiplin kerja, profesionalisme polisi; serta sumber informasi dan referensi dalam melakukan penelitian berikutnya.