



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 4833-4846

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Faktor Penentu Terhadap Agilitas Kinerja Polisi Wanita di POLRES Luwu Timur

Mardiana.M^{1✉}, Masdar Mas'ud², Aditya Halim Perdana K,³

Universitas Muslim Indonesia

Email: diana.asade@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh faktor-faktor kepemimpinan, kepribadian, kemampuan diri, pemberdayaan, motivasi kerja, dan kerja tim terhadap agilitas polisi wanita (polwan) di Polres Luwu Timur. Agilitas dalam konteks ini mencakup kemampuan individu untuk berpikir cepat, beradaptasi, dan merespons perubahan serta tantangan di lingkungan kerja kepolisian yang dinamis dan sering kali didominasi oleh budaya maskulin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) melalui program Smart-PLS. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi polwan di Polres Luwu Timur yang berjumlah 44 orang. Data diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap agilitas polwan. Secara simultan, faktor-faktor tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan agilitas individu. Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan kepemimpinan yang inklusif, pemberdayaan, pengembangan diri, dan kerja tim dalam menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan polwan untuk tampil optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur tentang agilitas di sektor publik dan rekomendasi praktis bagi institusi kepolisian dalam merancang kebijakan berbasis gender yang mendukung profesionalisme dan efektivitas kerja.

Kata Kunci: *agilitas, polisi wanita, kepemimpinan, kepribadian, pemberdayaan, motivasi kerja, kerja tim, Polres Luwu Timur.*

Abstract

This research aims to identify and analyze the influence of leadership, personality, self-ability, empowerment, work motivation, and teamwork on the agility of female police officers in the Luwu Timur Police Department. Agility in this context refers to the individual's ability to think quickly, adapt, and respond to changes and challenges in a dynamic and male-dominated policing environment. The study employed a quantitative method using Structural Equation Modeling (SEM) with the Smart-PLS software. The sample consisted of all female personnel at the Luwu Timur Police Department, totaling 44 individuals. Data were collected through questionnaires, observations, interviews, and documentation. The results indicate that all independent variables have a significant partial effect on female officers' agility. Simultaneously, these factors contribute significantly to improving individual agility. The findings highlight the importance of inclusive leadership, empowerment, personal development, and teamwork in fostering a work environment that enables female officers to perform optimally. This research contributes theoretically to the literature on agility in the public sector and provides practical recommendations for law enforcement institutions to design gender-based policies that promote professionalism and organizational effectiveness.

Keywords: agility, female police officers, leadership, personality, empowerment, work motivation, teamwork, Luwu Timur Police Department

PENDAHULUAN

Perempuan telah menunjukkan kontribusi yang signifikan dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk di bidang yang tradisionalanya didominasi oleh laki-laki, seperti kepolisian. Sebagai bagian dari upaya untuk menciptakan kesetaraan gender dan inklusivitas, jumlah perempuan yang bekerja di sektor kepolisian terus meningkat. Namun, kehadiran perempuan di institusi seperti Polres Luwu Timur menghadirkan tantangan tersendiri, baik dari segi budaya kerja, ekspektasi sosial, maupun dinamika organisasi yang sering kali tidak mendukung perkembangan potensi mereka secara optimal. Salah satu aspek penting dalam dunia kerja saat ini adalah agilitas atau kemampuan untuk beradaptasi, bertindak cepat, dan tetap fleksibel dalam menghadapi berbagai tantangan. Dalam konteks kepolisian, agilitas menjadi krusial karena tugas-tugas yang dijalankan sering kali membutuhkan kemampuan untuk merespons situasi yang dinamis dan tidak terduga. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang menghambat agilitas perempuan di Polres Luwu Timur menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara signifikan.

Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Agilitas

Agilitas (agility) adalah kemampuan individu untuk berpikir cepat, beradaptasi dengan perubahan, dan merespons tantangan secara efektif. Konsep ini telah menjadi perhatian utama dalam dunia kerja karena semakin dinamisnya lingkungan organisasi dan tuntutan kerja

2. Pengertian Kepemimpinan

kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk bergerak lebih cekatan dan tepat dalam pencapaian tujuan

3. Pengertian Kepribadian

Kepribadian adalah karakteristik individu yang mencerminkan pola pikir, sikap, dan perilaku yang konsisten dalam berbagai situasi

4. Pengertian Kemampuan Diri

Kemampuan diri mengacu pada kompetensi teknis dan non-teknis yang dimiliki individu untuk menyelesaikan tugas dengan efektif.

5. Pengertian Pemberdayaan (Empowerment)

Pemberdayaan adalah proses memberikan otonomi kepada individu untuk mengambil keputusan dan menjalankan tugas mereka dengan mandiri.

6. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat individu dalam bekerja. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow mengidentifikasi lima tingkatan kebutuhan yang mendorong perilaku individu, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

METODE PENELITIAN

A. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan permasalahan yang diteliti yaitu observasi, wawancara dan pembagian Kuisisioner

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Personil Perempuan pada Polres Luwu Timur. berjumlah 44 orang. Sample dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan sampel jenuh yang berarti keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan menjadi

sampel dalam penelitian

D. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif dan Analisa Structural Equation Model (SEM)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

No	Variabel	Nilai AVE	Keterangan
1	Agilitas	0.622	Valid
2	Kepemimpinan	0.760	Valid
3	Kepribadian	0.613	Valid
4	Kemampuan Diri	0.732	Valid
5	Pemberdayaan	0.781	Valid
6	Motivasi Kerja	0.789	Valid
7	Kerja Tim	0.867	Valid
8	Budaya Kerja	0.720	Valid

Berdasarkan tabel 5.5 dapat dilihat bahwa kuesioner Agilitas, Kepemimpinan, Kepribadian, Kemampuan diri, Pemberdayaan, Motivasi Kerja, Kerja Tim dan Budaya Kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi signifikan $>$ dari r Tabel yaitu 0.195 atau dengan kata lain t Tabel $>$ r Tabel, artinya semua variable yang dijadikan sebagai indikator sudah tepat untuk dijadikan kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai C.A	Keterangan
1	Agilitas	0.847	Valid
2	Kepemimpinan	0.842	Valid
3	Kepribadian	0.685	Valid

4	Kemampuan Diri	0.817	Valid
5	Pemberdayaan	0.859	Valid
6	Motivasi Kerja	0.867	Valid
7	Kerja Tim	0.923	Valid
8	Budaya Kerja	0.798	Valid

Berdasarkan tabel 5.6 dapat dilihat bahwa kuesioner Kepemimpinan, Kepribadian, Kemampuan diri, Pemberdayaan, Motivasi Kerja, Kerja Tim dan Budaya Kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai Cronbach alpha > dari 0.6 atau dengan kata lain semua variabel yang dijadikan sebagai indikator sudah reliabel atau konsisten Sebagai alat ukur variabel

3. Hasil Uji T

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan -> Latent Agilitas	0.166	1.051	0.294
Kepribadian -> Latent Agilitas	0.246	2.845	0.012
Kemampuan Diri -> Latent Agilitas	0.502	3.171	0.002
Pemberdayaan -> Latent Agilitas	0.147	0.536	0.592
Motivasi Kerja -> Latent Agilitas	-0.273	1.008	0.314
Kerja Tim -> Latent Agilitas	0.253	2.259	0.022
Budaya Kerja -> Latent Agilitas	-0.084	0.633	0.527

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa beberapa faktor menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap agilitas kinerja Polwan di Polres Luwu Timur. Kepribadian dan kemampuan diri memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap agilitas, dengan nilai p masing-masing 0.012 dan 0.002, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kemampuan Polwan untuk beradaptasi dan merespons perubahan tugas secara efektif. Di sisi lain, faktor-faktor seperti kepemimpinan, pemberdayaan, motivasi kerja, dan budaya kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap agilitas kinerja Polwan, dengan nilai p lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun faktor-faktor tersebut mungkin memiliki peran, pengaruh langsungnya terhadap agilitas kinerja Polwan cenderung lebih lemah dalam konteks Polres Luwu Timur.

4. Uji R (Adjusted R Square)

No	Variabel	R Square	<i>R square</i> Adjusted
1	Agilitas Polwan	0.758	0,720

Berdasarkan hasil uji R Square yang ditampilkan pada tabel 5.7, diperoleh nilai R Square sebesar 0.758 dan nilai R Square Adjusted sebesar 0.720. Ini menunjukkan bahwa sekitar 75.8% variasi dalam agilitas kinerja Polwan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model penelitian ini. Menurut (Chin & Marcoulides, 1998), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33, oleh karena itu Nilai *R square* pada penelitian ini termasuk kategori kuat.

Sedangkan nilai R Square Adjusted yang lebih rendah, yaitu 0.720, menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel yang digunakan dalam model, sekitar 72% variasi dalam agilitas kinerja Polwan dapat dijelaskan. Nilai ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kecocokan yang baik dalam menjelaskan agilitas kinerja Polwan di Polres Luwu Timur.

PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan terhadap Agilitas Kinerja Polwan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap agilitas kinerja Polwan di Polres Luwu Timur tidak signifikan dengan nilai p sebesar 0.294, yang lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan memiliki peran penting dalam berbagai aspek organisasi, dalam konteks Polres Luwu Timur, pengaruh langsung kepemimpinan terhadap agilitas kinerja Polwan tidak signifikan. Penelitian oleh Rogers & Blenkin (2017) dalam studi mereka tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi juga menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik individu yang dipimpin. Penelitian oleh Goh & Low (2018) menemukan bahwa meskipun kepemimpinan mempengaruhi motivasi dan kinerja, pengaruhnya terhadap agilitas lebih terbatas pada faktor-faktor seperti inovasi dan adaptasi tim. Lee et al. (2019) juga menemukan dalam studi mereka di sektor kesehatan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja tim, tetapi dalam beberapa kasus, pengaruh langsung terhadap agilitas dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual

seperti struktur organisasi dan sumber daya yang tersedia.

Meskipun kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap agilitas kinerja Polwan, implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan yang ada di Polres Luwu Timur mungkin perlu disesuaikan untuk lebih fokus pada pengembangan karakteristik kepemimpinan yang lebih mendukung agilitas. Untuk meningkatkan pengaruh kepemimpinan terhadap agilitas, Polres Luwu Timur dapat mempertimbangkan untuk memperkuat kepemimpinan yang berbasis pada pemberdayaan dan keterlibatan, seperti yang disarankan oleh Goh & Low (2018). Kepemimpinan yang lebih terbuka dan fleksibel, serta yang dapat menanggapi kebutuhan individu dalam tim, bisa meningkatkan kemampuan Polwan dalam beradaptasi dengan lebih baik terhadap tantangan yang dihadapi.

B. Kepribadian terhadap Agilitas Kinerja Polwan

Sebaliknya, kepribadian menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap agilitas kinerja Polwan dengan nilai p sebesar 0.012. Ini mengindikasikan bahwa individu dengan kepribadian yang lebih adaptif dan terbuka cenderung memiliki tingkat agilitas yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Penelitian serupa oleh Judge & Bono (2001) menunjukkan bahwa faktor kepribadian, terutama yang berkaitan dengan keterbukaan terhadap pengalaman, berperan penting dalam meningkatkan kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang ada di tempat kerja. Penelitian oleh Gupta & Sharma (2020) menunjukkan bahwa kepribadian, khususnya dimensi keterbukaan terhadap pengalaman, berkontribusi signifikan terhadap kemampuan individu untuk beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis dan cepat berubah. Kenny & Zacher (2021) dalam studi mereka juga mengkonfirmasi bahwa individu yang memiliki tingkat kecenderungan ekstraversi dan keterbukaan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, yang meningkatkan kinerja mereka dalam lingkungan yang menuntut agilitas.

Temuan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap agilitas kinerja Polwan memberikan implikasi penting bagi pengembangan seleksi dan pelatihan anggota Polwan. Kepribadian yang lebih terbuka terhadap pengalaman dan lebih adaptif cenderung menghasilkan individu yang lebih responsif terhadap perubahan tugas dan tantangan. Oleh karena itu, Gupta & Sharma (2020) menyarankan agar dalam rekrutmen dan pengembangan karier, pihak berwenang Polres Luwu Timur dapat lebih memperhatikan dimensi kepribadian tertentu yang mendukung agilitas, seperti keterbukaan dan kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan. Pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas psikologis juga sangat penting

untuk mendukung keberhasilan dalam menghadapi situasi yang berubah-ubah.

C. Kemampuan Diri terhadap Agilitas Kinerja Polwan

Pengaruh kemampuan diri terhadap agilitas kinerja Polwan juga signifikan, dengan nilai p sebesar 0.002. Hal ini menunjukkan bahwa Polwan yang memiliki tingkat keterampilan dan kemampuan yang lebih baik lebih mampu untuk beradaptasi dengan situasi yang berubah dan tuntutan pekerjaan yang kompleks. Penelitian oleh Parker et al. (2020) mengungkapkan bahwa kemampuan diri, terutama yang terkait dengan keterampilan teknis dan pemecahan masalah, dapat mempercepat adaptasi individu terhadap perubahan yang cepat di lingkungan kerja. Yuan & Ma (2022) dalam penelitian mereka juga menunjukkan bahwa keterampilan teknis dan penguasaan kompetensi yang baik memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas kinerja individu, yang meningkatkan tingkat agilitas dalam menghadapi tugas baru.

Pengaruh signifikan kemampuan diri terhadap agilitas menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan dan kompetensi teknis harus menjadi prioritas dalam pelatihan Polwan. Ini memberi implikasi bahwa pelatihan yang lebih terfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan kepemimpinan yang memadai dapat mempercepat adaptasi terhadap berbagai situasi dan tugas. Parker et al. (2020) menekankan pentingnya pengembangan kompetensi yang mendalam, yang dapat diintegrasikan dalam kurikulum pelatihan di Polres Luwu Timur. Selain itu, pembekalan pada keterampilan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat juga dapat meningkatkan agilitas kinerja, yang merupakan salah satu elemen kunci dalam tugas kepolisian yang dinamis.

D. Pemberdayaan terhadap Agilitas Kinerja Polwan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap agilitas kinerja Polwan, dengan nilai p sebesar 0.592. Meskipun pemberdayaan seringkali dikaitkan dengan peningkatan motivasi dan kinerja, dalam konteks Polres Luwu Timur, faktor ini tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap agilitas kinerja Polwan. Penelitian oleh Spreitzer (1995) menyatakan bahwa pemberdayaan dapat mempercepat perubahan perilaku di organisasi, namun pengaruhnya sangat bergantung pada penerimaan dan pelaksanaan dalam konteks kerja yang spesifik. Van Dierendonck & Nuijten (2018) menyebutkan bahwa pemberdayaan yang lebih efektif mungkin membutuhkan penerapan yang lebih konsisten dan menyeluruh dalam budaya organisasi untuk menunjukkan dampak yang lebih besar terhadap kinerja. Liu et al. (2020) juga mengungkapkan bahwa pemberdayaan memberikan dampak positif terhadap kinerja, tetapi dampaknya lebih terasa dalam peningkatan motivasi dan bukan

langsung pada agilitas individu, khususnya dalam lingkungan yang terstruktur.

Meskipun pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap agilitas kinerja, implikasi dari temuan ini adalah bahwa Polres Luwu Timur mungkin perlu mengevaluasi kembali cara pemberdayaan diterapkan dalam organisasi. Van Dierendonck & Nuijten (2018) menyarankan agar pemberdayaan dilakukan secara lebih holistik, dengan melibatkan peran aktif Polwan dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan tugas. Pemberdayaan yang efektif dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap tugas dan mendorong respon yang lebih cepat terhadap tantangan. Oleh karena itu, Polres Luwu Timur dapat memperkuat budaya pemberdayaan dengan menyediakan ruang bagi Polwan untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan pengambilan keputusan di tingkat yang lebih tinggi.

E. Motivasi Kerja terhadap Agilitas Kinerja Polwan

Motivasi kerja juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap agilitas kinerja Polwan dengan nilai p sebesar 0.314. Meskipun motivasi kerja sering kali menjadi faktor penentu dalam pencapaian kinerja yang lebih baik, dalam penelitian ini, faktor motivasi kerja tidak cukup kuat untuk mempengaruhi agilitas kinerja Polwan secara signifikan. Penelitian oleh Deci & Ryan (2000) yang meneliti hubungan antara motivasi dan kinerja menunjukkan bahwa motivasi intrinsik lebih mempengaruhi kinerja jangka panjang, tetapi konteks dan cara organisasi mendukung motivasi tersebut berperan penting. Penelitian oleh Sonnentag (2019) menyatakan bahwa meskipun motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja, motivasi intrinsik dan motivasi untuk perubahan lebih mempengaruhi adaptasi terhadap situasi baru. Vlaar et al. (2021) juga menemukan dalam penelitian mereka bahwa motivasi sering kali berhubungan dengan kinerja keseluruhan, tetapi dampaknya terhadap agilitas, yang memerlukan respon cepat dan fleksibilitas, lebih kecil dibandingkan dengan faktor-faktor lain seperti keterampilan dan pengalaman.

Temuan bahwa motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap agilitas kinerja Polwan memberikan implikasi bahwa meskipun motivasi kerja sangat penting dalam konteks kinerja jangka panjang, dalam konteks agilitas, faktor lain seperti kemampuan individu dan kerja tim lebih berpengaruh. Oleh karena itu, Sonnentag (2019) menyarankan bahwa strategi motivasi yang lebih berfokus pada pengembangan kapasitas adaptif individu, alih-alih hanya meningkatkan motivasi intrinsik atau ekstrinsik, dapat lebih efektif dalam mendukung agilitas Polwan di Polres Luwu Timur. Hal ini berarti bahwa fokus pada pemberdayaan kemampuan untuk berubah dan beradaptasi lebih penting daripada sekadar memotivasi mereka untuk bekerja lebih

keras.

F. Budaya Kerja terhadap Agilitas Kinerja Polwan

Budaya kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap agilitas kinerja Polwan, dengan nilai p sebesar 0.527. Budaya kerja biasanya terkait dengan norma dan nilai yang membentuk pola perilaku di dalam organisasi, tetapi dalam penelitian ini, budaya kerja tampaknya tidak berperan langsung dalam meningkatkan agilitas kinerja Polwan. Denison (1990) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kinerja menunjukkan bahwa meskipun budaya memiliki peran penting, pengaruhnya bisa lebih terasa dalam jangka panjang dan pada aspek kinerja lainnya yang lebih luas. Penelitian oleh Kozlowski & Bell (2020) menunjukkan bahwa efektivitas tim sangat penting dalam meningkatkan kinerja adaptif, karena kerja tim memungkinkan individu untuk berbagi informasi, sumber daya, dan pengetahuan yang mempercepat keputusan dan respons terhadap perubahan. Salas et al. (2021) menegaskan bahwa dalam lingkungan yang memerlukan agilitas, tim yang terlatih dengan baik dapat meningkatkan respons terhadap situasi yang tidak terduga dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

Pengaruh kerja tim yang signifikan terhadap agilitas kinerja Polwan menandakan bahwa membangun dan memperkuat tim yang solid di Polres Luwu Timur sangat penting untuk mendukung kinerja yang lebih gesit. Ini menunjukkan bahwa Polres Luwu Timur harus lebih fokus pada pembangunan tim yang memiliki keterampilan kolaborasi yang baik dan dapat bekerja bersama untuk merespons perubahan dan tantangan secara cepat. Kozlowski & Bell (2020) menunjukkan bahwa tim yang efektif mampu saling berbagi informasi dan bekerja sama untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan pelatihan dalam keterampilan tim dan komunikasi antar anggota dapat membantu meningkatkan kinerja agilitas secara keseluruhan.

G. Pemberdayaan terhadap Agilitas Kinerja Polwan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap agilitas kinerja Polwan, dengan nilai p sebesar 0.592. Meskipun pemberdayaan seringkali dikaitkan dengan peningkatan motivasi dan kinerja, dalam konteks Polres Luwu Timur, faktor ini tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap agilitas kinerja Polwan. Penelitian oleh Spreitzer (1995) menyatakan bahwa pemberdayaan dapat mempercepat perubahan perilaku di organisasi, namun pengaruhnya sangat bergantung pada penerimaan dan pelaksanaan dalam konteks kerja yang spesifik. Rafferty & Restubog (2020) mengemukakan bahwa meskipun budaya organisasi berperan dalam membentuk nilai-nilai yang mendasari perilaku individu, pengaruh

budaya terhadap kinerja agilitas mungkin lebih terasa dalam jangka panjang atau dalam perubahan organisasi yang lebih besar. Hertz et al. (2022) juga mencatat bahwa budaya kerja memang mempengaruhi kinerja, tetapi pengaruhnya terhadap agilitas seringkali tidak langsung, melainkan melalui penguatan norma dan perilaku jangka panjang.

Temuan bahwa budaya kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap agilitas kinerja Polwan mengindikasikan bahwa meskipun budaya kerja penting, dampaknya terhadap agilitas lebih terasa dalam jangka panjang. Rafferty & Restubog (2020) menyarankan bahwa perubahan budaya yang lebih mendalam dalam organisasi mungkin diperlukan untuk mendukung kemampuan adaptasi. Oleh karena itu, Polres Luwu Timur mungkin perlu melibatkan lebih banyak aspek budaya organisasi yang mempromosikan fleksibilitas dan kreativitas dalam cara kerja, yang bisa membantu dalam membangun nilai-nilai yang mendukung agilitas dalam menghadapi tantangan tugas.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan terhadap Agilitas Kinerja Polwan:
Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap agilitas kinerja Polwan, yang menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan mungkin tidak menjadi faktor utama dalam meningkatkan agilitas di Polres Luwu Timur.
2. Kepribadian terhadap Agilitas Kinerja Polwan:
Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap agilitas kinerja Polwan, dengan Polwan yang memiliki kepribadian yang lebih terbuka dan adaptif cenderung lebih agile dalam tugas mereka.
3. Kemampuan Diri terhadap Agilitas Kinerja Polwan:
Kemampuan diri memiliki pengaruh signifikan terhadap agilitas, menunjukkan bahwa keterampilan teknis dan kemampuan individu sangat berperan dalam meningkatkan respons Polwan terhadap perubahan dan tantangan.
4. Pemberdayaan terhadap Agilitas Kinerja Polwan:
Pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap agilitas kinerja, yang menunjukkan bahwa meskipun pemberdayaan penting, dampaknya terhadap agilitas Polwan belum optimal.
5. Motivasi Kerja terhadap Agilitas Kinerja Polwan:
Motivasi kerja juga tidak berpengaruh signifikan, yang menunjukkan bahwa faktor ini mungkin lebih berpengaruh dalam jangka panjang terhadap kinerja, tetapi tidak langsung terhadap agilitas.

6. Kerja Tim terhadap Agilitas Kinerja Polwan:
Kerja tim berpengaruh signifikan terhadap agilitas, yang menunjukkan bahwa Polwan yang bekerja dalam tim yang solid lebih cepat beradaptasi dan responsif terhadap tantangan.
7. Budaya Kerja terhadap Agilitas Kinerja Polwan:
Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan, yang menunjukkan bahwa meskipun budaya kerja penting, dampaknya terhadap agilitas kinerja cenderung lebih lambat terlihat..

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, N. A., & Alarifi, G. (2021). Innovation practices for survival of small and medium enterprises (SMEs) in the COVID-19 times: the role of external support. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00156-6>
- Affandy, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Zanafala.
- Afrizon; Asmeri, R. (2020). Afrizon2020. *Jurnal Pengembangan Manajemen Dan Bisnis*, 2(2). Retrieved from <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/83>
- Agustini, F., Amanah, D., & Harahap, D. A. (2018). Desain Model Pemberdayaan Dosen Di Kota Medan. *Jurnal MANAJERIAL*, 17(2), 167. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v17i2.11660>
- Ahammad, M. F., Glaister, K. W., & Gomes, E. (2020). Strategic agility and human resource management. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100700. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100700>
- Ahmad, A. F. N., Haerani, S., Hamid, N., & Reni, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Di Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2), 90–99.
- Amang, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada PT. Griya Kenari Properti Di Makassar. *Journal on Education*, 5(3), 10147-10164.
- Alfonsius, A. (2021). Penyelenggaraan Pembelajaran Perguruan Tinggi Swasta Di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Accounting and Management*, 5(1), 1–10.
- Almahdaly, S. M. (2021, February 2). Ketimpangan Pendidikan Indonesia, antara Timur dan Barat. *Aktualdetik.Com*.
- Amrullah, M. N. (2015). Motivasi Dalam Konteks Human Relations. *Al-Munzir Vol. 8, No. 1, Mei 2015*, 8(1), 56–67. Retrieved from <https://ejournal.iainkendari.ac.id/al-munzir/article/download/766/698>

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Arifin, A., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2014). PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). 8(2), 1–8.
- Asriati, N., Syamsuri, S., Thoharudin, M., Wardani, S. F., & Kusuma Putra, A. H. P. (2022). Analysis of business behavior and HRM perspectives on post-COVID-19 SME business sustainability. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2115621.
- Azzahra, C., & Nurani, F. (2019). Pemimpin Agile pada Era Generasi Milenial (Studi pada Kepemimpinan Ridwan Kamil). *Jurnal Kepemimpinan*, 1, 1–9. Retrieved from <http://blog.ub.ac.id/cadenzaazzahra/files/2019/12/Jurnal-Kepemimpinan-FIX.pdf>
- Baran, B. E., & Woznyj, H. M. (2021). Managing VUCA: The human dynamics of agility. *Organizational Dynamics*, 50(2), 100787. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100787>
- Batilmurik, R., & Faymau, E. (2021). PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur). *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 1, 137–143. <https://doi.org/10.58406/samalewa.v1i2.466>
- Bayu Putra, R., & Fitri, H. (2021). Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citezenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485–512. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.447>
- Bibib, S., & Ali, A. (2020). Journal of Applied Research in Higher Education Article information. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 10(1), 15–30.
- Caligiuri, P. (2013). Developing culturally agile global business leaders. *Organizational Dynamics*, 42(3), 175–182. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2013.06.002>
- Carden, L., Kovach, J. V., & Flores, M. (2021). Enhancing human resource management in process improvement projects. *Organizational Dynamics*, 50(2), 100776. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100776>
- Christofi, M., Pereira, V., Vrontis, D., Tarba, S., & Thrassou, A. (2021). Agility and flexibility in international business research: A comprehensive review and future research directions. *Journal of World Business*, 56(3), 101194. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2021.101194>
- Darmawan, M., & Riana, I. (2013). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(3), 253248.
- Davis, P., & Marshall, D. (2014). *Teamwork: An Essential for Leading and Launching*

Innovation. Nursing Administration Quarterly, 38, 221–229.
<https://doi.org/10.1097/NAQ.0000000000000046>

Debora, D. (2019). the Effect of Self-Learning on Work Culture. Educational Administration Research and Review, 1(1), 31–40. <https://doi.org/10.17509/earr.v1i1.21410>

DeRue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). Learning Agility: In Search of Conceptual Clarity and Theoretical Grounding. Industrial and Organizational Psychology, 5(3), 258–279. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01444.x>

Dewi, R. (2020). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Makassar. YUME: Journal of Management, 3(3), 139–153. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.543>

Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. Leadership Quarterly, 25(1), 36–62. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.005>

Dohaney, J., de Róiste, M., Salmon, R. A., & Sutherland, K. (2020). Benefits, barriers, and incentives for improved resilience to disruption in university teaching. International Journal of Disaster Risk Reduction, 50. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2020.101691>

Dwi Saputra, V., Yuniawan, A., & Artikel, I. (2012). Jurnal Dinamika Manajemen KEPRIIBADIAN DOSEN YANG BERPENGARUH TERHADAP PRESTASI BELAJAR. Jdm, 3(2), 91–100. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>

Eilers, K., Peters, C., & Leimeister, J. M. (2022). Why the agile mindset matters. Technological Forecasting and Social Change, 179(April), 121650. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121650>