

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI KEPOLISIAN RESOR TABALONG

Rini Adeliyani*, Lilis Suryani

riniadeliyani01@gmail.com, lilithsuryani@gmail.com

Program Studi Administrasi Publik,
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung – Tabalong
Telp/Fax (0526) 2022484 Kode Pos 7012
e-mail: info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Dalam menjalankan kewajibannya Polri selain harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, keterampilan tinggi dan profesional setiap anggota polisi juga harus memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugasnya karena motivasi dapat menjadi penggerak semangat yang mempengaruhi kinerja individu. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Polri pada Kepolisian Resor Tabalong dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Polri pada Kepolisian Resor Tabalong. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan kuisioner/angket, observasi, dan dokumentasi. Populasi penelitian ini berjumlah 236 anggota Polri di Kepolisian Resor Tabalong, dengan jumlah sampel penelitian yang digunakan sebanyak 30 responden. Hasil dari penelitian ini terdapat adanya pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja anggota Polri di Kepolisian Resor Tabalong yaitu sebesar 65,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja, POLRI

THE IMPACT OF WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF POLICE OFFICERS AT THE TABALONG POLICE RESORT

ABSTRACT

In carrying out their duties, the National Police (Polri) must not only possess high-quality, skilled, and professional human resources, but each police officer must also have good motivation in performing their tasks, as motivation serves as a driving force that influences individual performance. The purpose of this study is to test and determine the impact of motivation on the performance of police officers at the Tabalong Police Resort, and to assess the extent of this impact. This study uses an associative research design with a quantitative approach. Data collection techniques include questionnaires, observations, and documentation. The population of this study consists of 236 police officers at the Tabalong Police Resort, with a sample size of 30 respondents. The results of this study show a positive influence of work motivation on the performance of police officers at the Tabalong Police Resort, with an impact of 65.8%, while the remaining percentage is influenced by other factors.

Keywords: Work Motivation, Performance, Polri

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Dalam melaksanakan tugas seorang karyawan diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat bergantung dari kinerja karyawan itu sendiri. Apabila kinerja tercapai dengan baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila kinerja karyawan tidak baik maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia bukan hanya semata-mata menjadi objek pencapaian tujuan, akan tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi (Noermijati & Risti, 2010).

Sumber daya manusia yang baik pada suatu organisasi memiliki kinerja yang baik serta dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang dapat berkontribusi dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional agar dapat mewujudkan tujuan organisasi dan menjalankan kewajiban dengan baik. Karyawan pada suatu organisasi yang baik harus mampu meningkatkan kinerjanya, karena kinerja merupakan hal yang penting untuk sebuah kesuksesan atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentu dapat membangun perusahaan kearah yang lebih baik, dibarengi dengan peningkatan kinerja untuk mensukseskan visi misi perusahaan. Dengan begitu kinerja karyawan yang berkualitas tentu saja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja yang baik. Menurut Siagian dalam (Akbar, 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu kompensasi,

lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, serta faktor-faktor lainnya.

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu bentuk organisasi nasional yang mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Polri mempunyai tanggung jawab khusus memelihara ketertiban dan keamanan Negara. Sesuai dengan Pasal 2 Undang-undang nomor 2 tahun 2002 yang menerangkan bahwa, fungsi Polri sebagai salah satu alat pemerintahan Negara bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Peran Polri sekarang ini belum berjalan dengan baik sebagaimana fungsinya sebagai pelayan, pelindung, dan pengayom masyarakat. Berdasarkan tren kepuasan kinerja pemerintah dalam penegakan hukum yang terus merosot sejak awal Januari 2022 mencapai puncaknya dengan 65,9 persen. Penurunan ini paralel dengan tergerusnya kepercayaan publik terhadap instansi-instansi terkait penegakan hukum. Dalam hal ini Polri mengalami penurunan paling signifikan sebesar 17,2 persen (CNN Indonesia, 2022).

Fenomena munculnya tagar Percuma Lapor Polisi yang sempat menjadi trending di berbagai sosial media sebagai bentuk kekecewaan masyarakat terhadap pelayanan institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI). Tagar ini sempat viral pada 2021 lalu karena banyaknya oknum polisi yang berbuat menyimpang dan mengabaikan laporan masyarakat (merdeka.com, 2021).

Bentuk kekecewaan masyarakat tersebut dapat mengindikasikan kualitas kinerja Polri yang masih kurang di mata masyarakat. Berdasarkan fenomena tersebut maka Kepolisian Negara Republik Indonesia tentu harus segera melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kinerja anggotanya. Karena jika dibiarkan tentu akan berdampak terhadap citra

baik Polri sebagai penegak hukum serta tugasnya sebagai pelayan, pelindung, dan pengayom masyarakat.

Berdasarkan observasi awal, peneliti mendapatkan informasi bahwa pada data Garplin Seksi Profesi dan Keamanan (Sipropam) Polres Tabalong diketahui pada tahun 2022 pelanggaran disiplin anggota Polri mengalami peningkatan pelanggaran dibandingkan dengan tahun lalu. Selain itu berdasarkan dari data rekap absensi yang ada di Sipropam menunjukkan bahwa masih didapati adanya anggota yang terlambat melaksanakan apel pagi, tidak masuk kerja tanpa keterangan, serta anggota yang meninggalkan wilayah kerja tanpa izin pimpinan.

Pelanggaran-pelanggaran tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja dan motivasi kerja Polri dirasakan masih kurang memadai sebagai aparat penegak hukum. (Aktorina, 2015) menjelaskan bahwa rendahnya motivasi anggota Polri dalam melaksanakan tugas secara tidak langsung dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan pelanggaran yang mungkin terjadi saat proses pelaksanaan tugas berlangsung.

Dalam menjalankan kewajibannya Polri selain harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional agar dapat menjalankan kewajiban dengan baik, dalam kegiatannya setiap anggota polisi juga harus memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugasnya karena motivasi dapat menjadi penggerak semangat yang mempengaruhi kinerja individu. motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Motivasi menjadi salah satu hal terpenting bagi terciptanya produktivitas kerja. Motivasi pada dasarnya adalah proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Khusnudin, 2013). Hal ini akan membantu organisasi anggota polisi dalam mengamankan pemanfaatan terbaik dari sumber daya. Hal ini

didasarkan pada asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat membuat bosan, karena tidak ada unsur moral penguat agar tetap stabil. Motivasi merupakan komoditas yang sangat dibutuhkan oleh semua orang, termasuk anggota polisi. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk tumbuh dan berkembang dari dalam profesi polisi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka sehingga tujuan akan tercapai. Motivasi berprestasi dapat terjadi jika anggota polisi memiliki kebanggaan sukses. Meskipun kenyataannya adalah bahwa penegakan hukum, penjagaan keamanan dan ketertiban masyarakat serta pelayanan dan pengayoman masyarakat adalah tugas pokok polisi sebagai profesi mulia, yang aplikasinya harus berakibat pada asas legalitas, undang-undang yang berlaku dan hak asasi manusia. Atau dengan kata lain harus bertindak secara profesional dan memegang kode etik secara ketat dan keras, sehingga tidak terjerumus kedalam perilaku yang dibenci masyarakat.

(Nazira et al., 2019) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Jurang Ombo Magelang Selatan”, penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Jurang Ombo Magelang Selatan. Dari penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dipengaruhi terhadap sikap yang baik dan positif yang diberikan dan didapatkan pada saat bekerja dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin tinggi motivasi kerja positif yang di miliki oleh seseorang akan sangat berpengaruh baik terhadap kinerja seseorang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dina Octavia, Diana Suksesiwy Lubis, Jufri Halim (2022) tentang “Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Unggul LP3M

Medan”, diketahui hasil penelitian tersebut secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel motivasi (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel motivasi nilai t_{hitung} sebesar 1,819 dari nilai t_{table} sebesar 2.018.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain yaitu: 1) Untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Polri pada Kepolisian Resor Tabalong, dan; 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Polri pada Kepolisian Resor Tabalong.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Motivasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam penelitian (Permansari, 2013) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Menurut (Sunnyoto, 2012), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

(Heidjrahman & Husnan, 1990) menyatakan bahwa motivasi dibagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan atau organisasinya. Ada beberapa macam bentuk pendekatan motivasi positif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu :

a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Seorang pemimpin memberikan pujian atas hasil kerja seorang karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan maka hal tersebut akan menyenangkan karyawannya.

b. Informasi

Pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari adanya berita – berita yang tidak benar, kesalahpahaman atau perbedaan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan.

Sebagai seorang individu, para karyawan dapat merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak dan hendaknya seorang pemimpin harus berhati – hati dalam memberikan perhatian.

d. Persaingan.

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur, oleh karena itu pemberian hadiah untuk menang merupakan bentuk motivasi positif.

e. Partisipasi.

Dijalankannya partisipasi akan memberikan manfaat seperti dapat dihasilkannya suatu keputusan yang lebih baik.

f. Kebanggaan.

Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, terlebih jika pekerjaan yang dilakukan sudah disepakati bersama

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja, selain itu motivasi negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi negatif dapat berupa sanksi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda. (Rivai, 2005) menyebutkan ada berbagai cara yang dilakukan oleh para manajer untuk memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawannya, antara lain model

tradisional, model hubungan manusiawi, dan model sumber daya manusia.

1. Model Tradisional

Model motivasi tradisional yaitu bagaimana membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Untuk meningkatkan motivasi kepada karyawan agar melakukan tugasnya dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif. Artinya jika karyawan bekerja dengan prestasi yang bagus, maka semakin besar pula penghasilan mereka. Alat motivasi ini didasarkan anggapan bahwa para karyawan sebenarnya adalah pemalas dan bisa didorong hanya dengan imbalan keuangan.

2. Model Hubungan Manusiawi

Kontak sosial yang dialami karyawan, seperti kebosanan dan rutinitas pekerjaan merupakan hal-hal yang mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Jika hal ini terjadi, maka manajer bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhannya dan membuat mereka merasa penting dan berguna. Aplikasi dari model ini yaitu manajer memotivasi karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan kerjanya. Dalam model hubungan manusiawi, para karyawan diharapkan untuk menerima wewenang manajer karena atasan mereka memperlakukan mereka dengan baik dan tenggang rasa, serta penuh perhatian atas kebutuhan para karyawan.

3. Model Sumber Daya Manusia

Para karyawan sebenarnya mempunyai motivasi yang beraneka ragam, bukan hanya motivasi uang atau keinginan untuk mendapat kepuasan kerja, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan tidak selalu para karyawan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan umumnya, para karyawan akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi tugas manajer dalam model ini bukan hanya memotivasi karyawan dengan

upah yang tinggi saja, tetapi juga untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan perusahaan dan anggotanya, dan setiap karyawan menysmbangkan sesuai kemampuannya masing-masing.

Teori Kinerja

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Menurut Hardiyanto dalam (Arfani, et al., 2021), kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004)

Kinerja menurut Abdullah dalam penelitian (Pristiyanti, 2016) adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2012) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Prawirosentono dalam (Nawawi, 2006) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Robbins dalam penelitian (Ekaningsih, 2012) kinerja merupakan suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai

tujuan tersebut. Apabila seseorang telah diterima ditempatkan pada suatu organisasi atau unit kerja tertentu, maka mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kerja mereka adalah setiap pemimpin pada semua level.

Berdasarkan pengertian – pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut (Wirawan, 2009), kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, yaitu pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Davis dalam (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai

yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (*tujuan kerja*). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan metode kuantitatif, yakni penelitian yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel dan pengumpulan datanya menggunakan prosedur-prosedur statistik, yang bertujuan untuk menguji suatu hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015). Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan bentuk hubungan sebab akibat (*kausalitas*), yaitu ada variabel independen (*variabel yang mempengaruhi*) dan dependen (*dipengaruhi*). Pengukuran data kuantitatif dan statistik objek melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang yang diminta untuk menjelaskan seberapa besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Polri di Kepolisian Resor Tabalong.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Berdasar dari pendapat

tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pihak yang terlibat dalam pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Kepolisian Resor Tabalong terdiri dari seluruh anggota Polri di Kepolisian Resor Tabalong yaitu berjumlah 236 orang.

Sebagaimana dikemukakan oleh Baley dalam (Mahmud, 2011) yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30. Senada dengan pendapat tersebut, menurut Roscoe dalam (Sugiyono, 2015), ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500. Berdasarkan poin diatas maka jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah 30 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling acak sederhana (*random sampling*), yaitu suatu teknik penentuan sampel secara acak, dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner/Angket, Menurut (Sugiyono, 2013) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode pengumpulan data dilaksanakan dengan memberikan daftar kuesioner pernyataan kepada responden atau anggota Polri di Kepolisian Resor Tabalong. Adapun penyusunan kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Polri di Kepolisian Resor Tabalong.
2. Observasi, Menurut (Sugiyono, 2015) observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Dalam melakukan observasi, peneliti memilih hal-hal yang diamati dan mencatat hal-hal

yang berkaitan dengan penelitian. Observasi dilakukan dengan pengumpulan data melalui pengamatan secara umum pada Kepolisian Resor Tabalong sebagai dasar untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas.

3. Dokumentasi, Dokumentasi menurut (Sugiyono, 2015) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis Data, dalam penelitian ini adalah

1. Uji Validitas, digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2013) pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir soal. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Polri pada Kepolisian Resor Tabalong.
2. Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Uji Normalitas, Menurut (Ghozali, 2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam mode regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.
4. Analisis Regresi Sederhana, Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara variabel terikat (Y) Motivasi kerja dengan variabel bebas (Y) Kinerja, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi sederhana, karena hanya menggunakan 2 variabel, yang terdiri dari variabel x dan variabel y. Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa analisis regresi sederhana akan dilakukan jika jumlah variabel minimal dua.
5. Pengujian Hipotesis, dengan uji T dan Uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk mengetahui jawaban atas responden dilihat dari sudut karakteristik, karakteristik pada penelitian ini adalah :

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Diketahui usia 17-24 tahun yaitu sebanyak 11 orang (31.4%), usia 25-34 tahun yaitu sebanyak 13 orang (37.1%), usia 35-49 tahun sebanyak 9 orang (25.7%), dan usia 50-64 tahun sebanyak 2 orang (5.6%). Hal tersebut dapat disimpulkan sebagian besar responden berusia 25-34 tahun (37.1%) sedangkan yang

paling sedikit berusia 50-64 tahun sebanyak 2 orang (5.7%).

- b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang dengan presentase 68.6% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 31.4%. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 68.6%.

- c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Diketahui bahwa tingkat pendidikan responden SMA/Sederajat sebanyak 23 orang dengan presentase 65.7% dan Sarjana (S1) sebanyak 12 orang dengan presentase 34.3%. Dari tabel tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan responden paling dominan yaitu SMA/Sederajat sebanyak 23 orang atau sebesar 65.7%.

- d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Diketahui bahwa responden dengan masa kerja 0<1 tahun yaitu sebanyak 2 orang (5.7%), masa kerja 1-2 tahun sebanyak 5 orang (14.3%), dan masa kerja >2 tahun sebanyak 28 orang (80%). Hal tersebut dapat disimpulkan berdasarkan karakteristik masa kerja responden sebagian besar responden memiliki masa kerja >2 tahun yaitu sebanyak 28 orang (80%).

2. Karakteristik Variabel Penelitian

- a. Statistik deskriptif variabel X (Motivasi)

Diketahui dari seluruh variabel Motivasi (X) memiliki nilai minimum sebesar 2 yang berarti

bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas variabel motivasi sebesar 2. Nilai maksimumnya sebesar 5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas variabel motivasi sebesar 5. Responden yang memberikan penilaian rata-rata tertinggi pada butiran pertanyaan X.1 yaitu sebesar 4,51. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada butiran pertanyaan X.6 yaitu sebesar 3.66.

b. Statistik deskriptif variabel Y (Kinerja)

Diketahui dari seluruh variabel Kinerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas variabel kinerja sebesar 1. Nilai maksimumnya sebesar 5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas variabel kinerja

sebesar 5. Responden yang memberikan penilaian rata-rata tertinggi pada butiran pertanyaan Y.14 yaitu sebesar 4,31. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada butiran pertanyaan Y.9 yaitu sebesar 3.34.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2013) pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir soal.

Berdasarkan data dalam penelitian ini dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas kuisisioner secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas atas Penilaian Motivasi Kerja (X) dan Kinerja (Y)

Variabel	No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X1	0,639	0,344	Valid
	X2	0,715	0,344	Valid
	X3	0,579	0,344	Valid
	X4	0,711	0,344	Valid
	X5	0,361	0,344	Valid
	X6	0,563	0,344	Valid
	X7	0,737	0,344	Valid
	X8	0,635	0,344	Valid
	X9	0,744	0,344	Valid
	X10	0,693	0,344	Valid
	X11	0,645	0,344	Valid
	X12	0,633	0,344	Valid
	X13	0,638	0,344	Valid
	X14	0,604	0,344	Valid
	X15	0,596	0,344	Valid
	X16	0,489	0,344	Valid

	X17	0,722	0,344	Valid
	X18	0,556	0,344	Valid
	X19	0,644	0,344	Valid
	X20	0,411	0,344	Valid
	X21	0,522	0,344	Valid
	X22	0,639	0,344	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,616	0,344	Valid
	Y2	0,689	0,344	Valid
	Y3	0,487	0,344	Valid
	Y4	0,551	0,344	Valid
	Y5	0,864	0,344	Valid
	Y6	0,749	0,344	Valid
	Y7	0,712	0,344	Valid
	Y8	0,793	0,344	Valid
	Y9	0,378	0,344	Valid
	Y10	0,587	0,344	Valid
	Y11	0,602	0,344	Valid
	Y12	0,781	0,344	Valid
	Y13	0,787	0,344	Valid
	Y14	0,601	0,344	Valid
	Y15	0,753	0,344	Valid
	Y16	0,720	0,344	Valid

Sumber : Data diolah SPSS ver. 29 (2023)

b) Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Koefisien $\alpha > 0,60$ mengindikasikan konsistensi internal reliabilitas butir kuisioner sehingga menghasilkan total nilai skor untuk pengukuran. Hasil pengujian reliabilitas pada kuisioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas atas Penilaian Motivasi Kerja (X) dan Kinerja (Y)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,917	Reliabel
Kinerja (Y)	0,915	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS ver. 29 (2023)

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Pada dasarnya, data yang berdistribusi

normal dapat diketahui melalui bentuk histogram seperti lonceng. Terdapat banyak uji normalitas untuk mengetahui distribusi data.

Uji Normalitas Shapiro Wilk adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel kecil digunakan simulasi data yang tidak lebih dari 50 sampel. Sehingga disarankan untuk menggunakan uji shapiro wilk untuk sampel data kurang dari 50 sampel ($N < 50$). Dalam pengujian, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0.05 ($\text{sig.} > 0.05$).

Hasil uji normalitas dari variabel penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai $\text{sig. } 0,835 > 0,05$ maka dari itu dapat dikatakan data berdistribusi normal. Pada variabel kinerja (Y) memiliki nilai $\text{sig. } 0,510 > 0,05$ maka dari itu dapat dikatakan data berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Berdasarkan hasil analisis data statistik model summary menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,668 dari output tersebut diperoleh dari koefisien determinasi *Adjusted R Square* 0,658 atau 65,8% yang mengandung arti bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) di Kepolisian Resor Tabalong sebesar 65,8%.

Berdasarkan hasil perhitungan dari data diatas menunjukkan nilai $a = 8,632$; $b = 0,645$, sehingga persamaan regresi yang digunakan untuk memprediksi motivasi kerja pada Kepolisian Resor Tabalong berdasarkan kinerja adalah :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,632 + 0,645X$$

Dimana :

Y = Kinerja

X = Motivasi Kerja

a = Nilai Konstanta

b = arah koefisien

Hal ini menunjukkan bahwa :

- a) Nilai konstanta sebesar 8,632 artinya jika motivasi kerja nilainya adalah 0, maka kinerja Aparatur di Kepolisian Resor Tabalong nilainya adalah 8,632.
- b) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,645 yang artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,645 satuan, maka skor motivasi kerja akan meningkat menjadi 1,29 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kinerja (Y), semakin tinggi nilai motivasi kerja sampai batas maksimum maka akan semakin tinggi kinerja Aparatur di Kepolisian Resor Tabalong.

4. Uji T

Uji hipotesis adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mengambil keputusan

tentang karakteristik suatu populasi berdasarkan data sampel yang ada. Dalam uji hipotesis, terdapat dua hipotesis yang diajukan, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) (Mufarrikoh, 2019). Hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada perbedaan atau tidak ada hubungan antara variabel yang diuji, sedangkan hipotesis alternatif menyatakan adanya perbedaan atau hubungan antara variabel tersebut.

Proses uji hipotesis melibatkan pengumpulan data, penghitungan statistik uji yang sesuai, dan pengambilan keputusan berdasarkan hasil uji. Statistik uji yang digunakan bergantung pada jenis data yang dikumpulkan dan pertanyaan penelitian yang ingin dijawab.

Berdasarkan data penelitian semua variabel yang dimasukkan, hasil uji parsial (Uji T) dapat dilihat pada tabel berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan analitik, maka dapat disusun sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai signifikan, sebesar $0,001 < 0,05$ dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y).
2. Berdasarkan nilai t , $t_{hitung} = 8,146 < 2,042$ (t_{tabel}), dapat diartikan bahwa H_a diterima (Menolak H_0), sehingga dapat disimpulkan bahwa dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang terkait dengan sebuah model, yang mungkin merupakan hasil dari penelitian atau studi mengenai hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X) dan variabel Kinerja (Y) di Kepolisian Resor Tabalong. Dalam analisis ini, tabel data statistik telah digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel ini.

Model summary menginformasikan bahwa nilai korelasi (R) antara variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja (Y) adalah sebesar 0,668. Nilai korelasi ini mengindikasikan seberapa kuat hubungan atau asosiasi antara kedua variabel tersebut. Nilai korelasi berkisar dari -1 hingga 1, di mana nilai positif menunjukkan hubungan positif, nilai

negatif menunjukkan hubungan negatif, dan semakin mendekati 1 (positif) atau -1 (negatif), semakin kuat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Selanjutnya, hasil analisis tersebut juga memberikan informasi mengenai koefisien determinasi *Adjusted R Square*, yang nilainya adalah 0,658 atau 65,8%. Koefisien determinasi ini mengukur sejauh mana variasi dalam variabel terikat (Kinerja, Y) dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebas (Motivasi Kerja, X). Dengan kata lain, seberapa baik variabel Motivasi Kerja menjelaskan variasi dalam Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja di Kepolisian Resor Tabalong. Motivasi Kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja di Kepolisian Resor Tabalong, yang dinyatakan dari hasil regresi dengan nilai 65,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 65,8% terhadap variabel Kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berkontribusi dalam mempengaruhi Kinerja.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja tergolong baik, dengan ukuran indikator berdasarkan teori dikemukakan oleh David Mc. Clelland dalam (Busro, 2018), indikator motivasi yang digunakan adalah teori motivasi, yaitu Kebutuhan pencapaian, Kebutuhan hubungan, dan Kebutuhan kekuatan.

Berdasarkan dengan nilai motivasi kerja Aparatur di Kepolisian Resor Tabalong, memiliki nilai rata-rata 3,97 yang berarti tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan “Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi” dengan nilai rata-rata sebesar 4,51 (Sangat Tinggi), sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan “Peka terhadap struktur pengaruh antarpribadi dari kelompok atau organisasi” dengan nilai rata-rata sebesar 3,4 (Sedang).

Hasil temuan mengenai motivasi kerja aparat di Kepolisian Resor Tabalong, yang dikategorikan sebagai tinggi, menunjukkan bahwa dalam lingkungan tersebut, aparat atau personel yang bekerja di kepolisian memiliki tingkat motivasi kerja yang signifikan dan positif. Motivasi kerja dalam konteks ini merujuk pada dorongan internal atau faktor-faktor yang mendorong individu-individu tersebut untuk bekerja dengan efektif dan antusias.

Aparat di Kepolisian Resor Tabalong mungkin memiliki tingkat komitmen yang kuat terhadap pekerjaan dan tugas-tugas mereka. Mereka mungkin merasa memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas kepolisian dan masyarakat, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif. Aparat dengan motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme yang besar terhadap pekerjaan mereka. Mereka mungkin memiliki semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan menjaga keamanan di wilayah mereka.

Berdasarkan dengan nilai kinerja Aparatur di Kepolisian Resor Tabalong, memiliki nilai rata-rata 3,91 yang berarti tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan “Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi” dengan nilai rata-rata sebesar 4,51 (Sangat Tinggi), sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan “Dapat bekerjasama baik dengan kelompok” dengan nilai rata-rata sebesar 2,94 (Sedang).

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja tergolong baik, dengan ukuran indikator berdasarkan teori dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2009) Indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Hasil temuan mengenai kinerja aparat di Kepolisian Resor Tabalong, yang dikategorikan sebagai tinggi, menunjukkan bahwa dalam lingkungan tersebut, aparat atau personel kepolisian memiliki tingkat kinerja yang sangat baik dan melebihi harapan. Kategori tinggi

dalam konteks ini menunjukkan bahwa aparat berhasil mencapai atau bahkan melampaui standar kinerja yang telah ditetapkan.

Aparat di Kepolisian Resor Tabalong berhasil memberikan pelayanan publik yang sangat baik kepada masyarakat. Mereka mungkin efektif dalam menangani situasi-situasi yang kompleks, memberikan solusi kepada masyarakat, dan menjaga ketertiban dan keamanan. Kinerja yang tinggi dapat mengindikasikan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian. Aparat mungkin mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat dan tepat, mengoptimalkan sumber daya yang ada, dan menghindari pemborosan waktu atau energi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Rahmarini & Sary, 2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Staf Pengajar Cambridge School of English Tahun 2015)”, penelitian tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi besarnya motivasi terhadap kinerja staf pengajar Cambridge School of English. Dari penelitian tersebut dapat diketahui berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, diperoleh kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja staf pengajar Cambridge School of English Tahun 2015. Berdasarkan koefisien determinasi, diperoleh bahwa pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 77,5%.

Penelitian ini juga didukung oleh (Nazira, et al., 2019) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Jurang Ombo Magelang Selatan”, penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Jurang Ombo Magelang Selatan. Dari penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dipengaruhi terhadap sikap yang baik dan positif yang diberikan dan di dapatkan pada saat bekerja dan

motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Rahsel, 2016) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)”, Dari penelitian tersebut diketahui hasil penelitian diperoleh nilai sebesar 1,992 maka thitung (2,007) > ttabel (1,992). Dengan demikian berarti hipotesis nol (H_0) ditolak artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja (Variabel X) Terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y)“, dapat diterima kebenarannya.

Selanjutnya, penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh (Abdullah, 2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)”. Dari penelitian tersebut diketahui Motivasi secara uji t (parsial) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di BBSTV Surabaya. Lingkungan kerja secara uji t (parsial) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di BBSTV Surabaya. Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BBSTV Surabaya.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y) di Kepolisian Resor Tabalong. Hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} = 8,146 < 2,042$ (t_{tabel}), dapat diartikan bahwa H_a diterima (Menolak H_0).
2. Besar pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y) di Kepolisian Resor Tabalong, sebesar sebesar 0,668 dari output tersebut diperoleh dari koefisien determinasi Adjusted R Square 0,658 atau 65,8% yang mengandung arti bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) di Kepolisian Resor Tabalong sebesar 65,8%.

SARAN

1. Item Kuisioner variabel X (Motivasi) bagian Rencana Kerja memiliki nilai yang paling rendah maka disarankan untuk membuat rencana kerja yang terperinci dan spesifik untuk setiap anggota POLRI. Rencana kerja harus mencakup tujuan yang jelas, langkah-langkah yang harus diambil, dan tenggat waktu yang realistis. Hal ini akan membantu anggota POLRI dalam mengarahkan upaya mereka dan meningkatkan efektivitas kerja mereka.
2. Item Kuisioner variabel Y (kinerja) bagian Efektivitas dan Efisiensi Kerja memiliki nilai yang paling rendah maka disarankan untuk melatih dan mengembangkan kemampuan anggota Kepolisian Resor Tabalong untuk menambah atau meningkatkan keahlian kerja setiap anggota. Perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja anggota dapat dicapai dengan meningkatkan pengetahuan, motivasi, keterampilan profesional, dan sikap anggota Polri terhadap tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 1, 82-94.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3, 1-17.
- Aktarina, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12, 42-54.
- Alfian, & Mujisi, N. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Sat Reskrim Polresta Padang. *Jurnal Pundi*, 03, 279-288.
- Arfani, W., Triwuryanto, & Sari, S. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tukang pada Proyek Pembangunan Gedung Fiai Universitas Islam Indonesia. *Prosiding CEEDRiMS*, 371-378.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chamariyah, Hariyadi, M. R., & Hartati, C. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan Melalui Kemampuan Kerja. *Jurnal Ekonomika* 45, 9, 97-108.
- Ekaningsih, A. S. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta). *Jurnal Ilmu Sosial Sosioscientia*, 4, 19-30.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7 ed.). Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nazira, A., Ananta, A. D., P, N. L., Wisnuwardani, Y., & Nugraha, J. T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Jurang Ombo Magelang Selatan. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 03, 40-45.
- Noermijati, & O, R. (2010). Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Melalui Pemenuhan Kebutuhan dan Kompensasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8, 307-317.
- Otavia, D., Lubis, D. S., & Halim, J. (2022). Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Unggul LP3M Medan. *BISMA Cendekia*, 130-138.
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2, 1-9.
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4, 173-183.

- Rahmarini, S. W., & Sary, F. P. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Staf Pengajar Cambridge School Of English Tahun 2015). *e-Proceeding of Management*, 2, 1296-1303.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad). *Jurnal Manajemen Magister*, 02, 208-220.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (1990). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- CNN Indonesia. (2022, Oktober 24). Survei Kompas: Kepuasan pada Pemerintah Turun, Kini Hanya 62,1 Persen. Retrieved August 19, 2023, from nasional website: <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20221024083853-32-864410/survei-kompas-kepuasan-pada-pemerintah-turun-kini-hanya-621-persen>
- Merdeka.com. (2021). Kapolri Respons Tagar Percuma Lapor Polisi: Ini Tak Bisa Dibiarkan!. <https://www.merdeka.com/trending/kapolri-respons-taggar-percuma-lapor-polisi-ini-tak-bisa-dibiarkan.html>