

PENGARUH KEBIJAKAN, MOTIVASI DAN KINERJA TERHADAP KAMTIBMAS DI POLSEK KOTA GORONTALO (Studi Kasus Strategy Pemimpin Polri)

Emile ReSITEI Hartanto
reSITEIzman@gmail.com
Universitas Trilogi

ABSTRAK

Topik yang dibahas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kebijakan, Motivasi dan Kinerja Terhadap Kamtibmas di Polsek Kota Gorontalo. Pengambilan sample dilakukan menggunakan metode purposive sampling kepada responden personil Polri di wilayah hukum Polda Gorontalo. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kebijakan Polri di Polsek Kota Gorontalo berpengaruh signifikan terhadap peningkatan keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas). (2) Motivasi kerja personel Polri di Polsek Kota Gorontalo memiliki pengaruh signifikan terhadap kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas). (3) Kinerja Polri di Polsek Kota Gorontalo berpengaruh signifikan terhadap tingkat keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah tersebut.

Kata kunci: Pengaruh Kebijakan Polri, Motivasi Kerja Personel Polri, Kinerja Polri.

PENDAHULUAN

Tugas pokok Polri, selain menegakkan hukum dan melindungi serta mengayomi masyarakat (Linyomyanmas), adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas). Namun, dalam menjalankan tugas ini, Polri sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan yang muncul dari perkembangan lingkungan global, nasional, dan lokal. Saat ini, kepercayaan masyarakat terhadap hukum mengalami penurunan, yang tercermin dari semakin meningkatnya pelanggaran hukum oleh masyarakat. Fenomena ini mempengaruhi stabilitas keamanan, terutama di wilayah-wilayah dengan tingkat pelanggaran yang tinggi, salah satu fenomena penegakkan hukum yang terjadi pada Polri seperti yang berdampak terhadap kamtibmas Polda Gorontalo. Oleh karena itu Polri dituntut untuk dapat bekerja secara profesional dan proporsional pada bidang tugasnya serta mampu menjawab berbagai tantangan yang senantiasa selalu muncul dan berkembang dalam sendi-sendi kehidupan bermasyarakat, baik dibidang, politik, sosial budaya dan keamanan yang tentunya kondisi ini akan menimbulkan berbagai macam perubahan-perubahan, baik perubahan fisik maupun perubahan kehidupan sosial yang tentunya akan berpengaruh terhadap perkembangan situasi stabilitas Kamtibmas yang terjadi di Masyarakat.

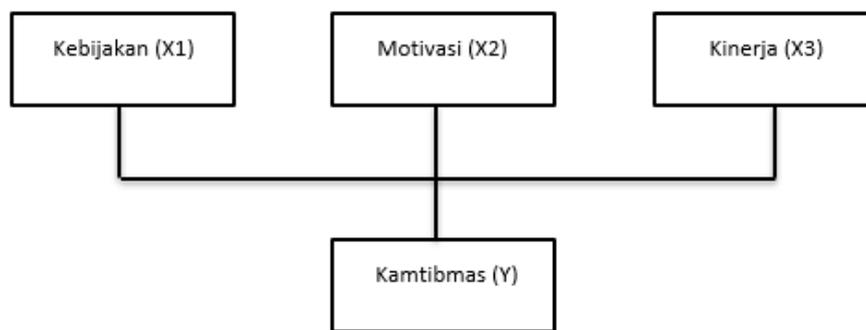
TINJAUAN PUSTAKA

Monahan dan Hengst berpendapat kebijakan (policy) secara etimologi (asal kata) diturunkan dalam bahasa Yunani, yaitu Polis yang artinya kota (city). Dapat ditambahkan, kebijakan mengacu kepada cara-cara dari sebagian lembaga mengarahkan untuk mengelola kegiatan mereka. Dalam hal ini, kebijakan berkenaan dengan gagasan pengaturan Institusi Polri dan merupakan pola formal yang sama-sama diterima lembaga sehingga dengan hal itu mereka berusaha mengejar tujuannya (Sihombing & Kristiyono, 2018).

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motiv, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya (Oktiani, 2017).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil, atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu Institusi Polri. Kinerja keberhasilan berarti suatu hasil yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan. Menurut (Ugm, 2022), “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.” (Maguni & Maupa, 2018) mengemukakan, “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan keahlian serta waktu.”

Berdasarkan dari latar belakang yang telah peneliti uraikan, maka disusun kerangka pemikiran dalam penelitian sebagai berikut :



Gambar : Kerangka Penelitian

H₀ : Kebijakan (Muyu et al., 2018), Motivasi dan Kinerja (Geusan Akbar & Irawan, 2020) tidak berpengaruh positif terhadap Kamtibmas di Polsek Kota Gorontalo.

H₁ : Kebijakan, Motivasi (Ugm, 2022) dan Kinerja berpengaruh positif terhadap Kamtibmas (Rifai, 2019) di Polsek Kota Gorontalo

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas berkaitan dengan keandalan kuisisioner yang mana sebuah kuisisioner diharapkan mampu mengukur variabel sesuai dengan indikator. Jika nilai Rhitung > Rtabel, maka item angket tersebut dinyatakan valid. Dan sebaliknya jika nilai Rhitung < Rtabel, maka item angket tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai Rtabel dengan responden sampel sebanyak 30 responden taraf signifikan sebesar 5% dan df = n - 2, df = 30 - 2 = 28 adalah 0,3061 . Pengujian validitas ini dilakukan menggunakan SPSS for window 27 dan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kebijakan (X1)

Terdapat 6 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kebijakan. Hasil pengujian untuk 6 butir pernyataan yang terdapat pada kuisisioner untuk variabel Kebijakan (X1) di sajikan dalam tabel di bawah ini:

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Hasil
1	0,3094	0,3061	Valid
2	0,7244	0,3061	Valid
3	0,5478	0,3061	Valid

4	0,7101	0,3061	Valid
5	03477	0,3061	Valid
6	0,8002	0,3061	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang ditampilkan pada tabel di atas, dengan 6 butir pernyataan untuk variabel Kebijakan, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Hal ini karena nilai Rhitung dari semua item pernyataan lebih besar dari nilai Rtabel.

2. Motivasi (X2)

Terdapat 4 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi. Hasil pengujian untuk 4 butir pernyataan yang terdapat pada kuisioner untuk variabel Motivasi (X2) di sajikan dalam tabel di bawah ini:

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Hasil
1	0,9003	0,3061	Valid
2	0,7859	0,3061	Valid
3	0,7834	0,3061	Valid
4	0,5182	0,3061	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang ditampilkan pada tabel di atas, dengan 4 butir pernyataan untuk variabel Motivasi, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Hal ini karena nilai Rhitung dari semua item pernyataan lebih besar dari nilai Rtabel.

3. Kinerja (X3)

Terdapat 4 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja. Hasil pengujian untuk 4 butir pernyataan yang terdapat pada kuisioner untuk variabel Kinerja (X3) di sajikan dalam tabel di bawah ini:

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Hasil
1	0,4143	0,3061	Valid
2	0,8090	0,3061	Valid
3	0,9306	0,3061	Valid
4	0,8673	0,3061	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang ditampilkan pada tabel di atas, dengan 4 butir pernyataan untuk variabel Kinerja, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Hal ini karena nilai Rhitung dari semua item pernyataan lebih besar dari nilai Rtabel.

4. Kamtibnas (Y)

Terdapat 8 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja. Hasil pengujian untuk 8 butir pernyataan yang terdapat pada kuisioner untuk variabel Kamtibnas (Y) di sajikan dalam tabel di bawah ini:

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Hasil
1	0,6088	0,3061	Valid
2	0,6174	0,3061	Valid
3	0,6285	0,3061	Valid
4	0,5799	0,3061	Valid
5	0,7833	0,3061	Valid
6	0,7312	0,3061	Valid
7	0,7945	0,3061	Valid
8	0,5308	0,3061	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang ditampilkan pada tabel di atas, dengan 8 butir pernyataan untuk variabel Kamtibnas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan

tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Hal ini karena nilai Rhitung dari semua item pernyataan lebih besar dari nilai Rtabel.

a) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah semua pernyataan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan layak digunakan. Jika pernyataan tersebut tidak dapat diandalkan, maka kuesioner tersebut tidak dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas dianggap dapat diandalkan jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 (dengan rentang reliabilitas yang ditetapkan antara 0,6 hingga 0,9).

Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini untuk variabel independen, yaitu Kebijakan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (X3), serta variabel dependen, yaitu Kamtibnas (Y), dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel	Cronbach's	Nilai Kritis	Hasil
Kebijakan (X ₁)	0,860	0,6	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,743	0,6	Reliabel
Kinerja (X ₃)	0,773	0,6	Reliabel
Kamtibnas (Y)	0,817	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, nilai cronbach's alpha dari setiap variabel dianggap reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai kritis. Oleh karena itu, semua item pernyataan dalam setiap variabel dinyatakan lulus uji reliabilitas.

b) Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat sebelum menjalankan regresi untuk menilai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen agar hasil regresi akurat. Pengujian asumsi klasik yang diterapkan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel pengganggu atau residual dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, di mana nilai probabilitas (p-value) yang diperoleh dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0,05, untuk membuat keputusan dalam uji normalitas (Gozali, 2019).

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,24985812
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.108
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.132

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,132 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Uji ini bertujuan untuk mendeteksi keberadaan korelasi di antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen. Oleh karena itu, uji multikolinearitas digunakan dalam penelitian dengan variabel independen, yang

dianalisis melalui nilai VIF (Variance Inflation Factor) (Ghozali, 2019). Prosedur pengujian:

- Jika nilai VIF > 10,00 dan nilai Tolerance < 0,10 maka ada gejala multikolinearitas.
- Jika nilai VIF < 10,00 dan nilai Tolerance > 0,10 maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kebijakan	0,727	1,375
Motivasi	0,811	1,233
Kinerja	0,841	1,190

Berdasarkan tabel di atas, pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel berada di atas 0,10. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF seluruh variabel berada di bawah 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam uji regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap, maka disebut homoskedastisitas, namun jika variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik harusnya tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
- Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka kesimpulannya terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.742	2.227		1.231	.229
Kebijakan	-.019	.103	-.039	-.181	.858
Motivasi	-.170	.117	-.301	-1.458	.157
Kinerja	.109	.127	.173	.855	.400

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kebijakan (X1) adalah 0,858, sementara nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Motivasi (X2) adalah 0,157, dan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kinerja (X3) adalah 0,400. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

4) Uji Hipotesis

a) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel independen dan variabel dependen, apakah hubungannya bersifat positif atau negatif, serta untuk meramalkan apakah nilai variabel independen akan meningkat atau menurun. Setelah melakukan regresi menggunakan SPSS versi 27, hasilnya adalah sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.697	3.174		-.850	.403
Kebijakan	.467	.147	.342	3.185	.004
Motivasi	.827	.167	.505	4.964	.000
Kinerja	.567	.181	.318	3.183	.004

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Atau

$$Y = -2,697 + 0,467X_1 + 0,827X_2 - 0,567X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel

A = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

X1= Kebijakan

X2= Motivasi

X3= Kinerja

1. Nilai tetap -2,697 menunjukkan bahwa jika nilai variabel-variabel Kebijakan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (X3) adalah nol, maka nilai variabel Kamtibmas akan menjadi -2,697.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kebijakan (X1) adalah 0,467, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel tersebut berhubungan dengan kenaikan Kamtibmas sebesar 0,467, dan sebaliknya.
3. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X2) adalah 0,827, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel tersebut berhubungan dengan kenaikan Kamtibmas sebesar 0,827, dan sebaliknya.
4. Koefisien regresi untuk variabel Kinerja (X3) adalah 0,567, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel tersebut berhubungan dengan kenaikan Kamtibmas sebesar 0,567, dan sebaliknya.

b) Uji T

Uji statistik T mengindikasikan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual (parsial) dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.697	3.174		-.850	.403
Kebijakan	.467	.147	.342	3.185	.004
Motivasi	.827	.167	.505	4.964	.000
Kinerja	.567	.181	.318	3.183	.004

Hasil Uji T dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kebijakan (X1) Polri di Polsek Kota Gorontalo terhadap kamtibmas

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Kebijakan (X1) adalah 3,185, yang lebih besar daripada t-tabel (1,697). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak H1 diterima, karena nilai thitung 3,185 melebihi t-tabel 1,697 pada tingkat signifikansi 0,004 yang lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kebijakan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kamtibmas. Secara substantif, hasil ini mengindikasikan bahwa kebijakan yang diterapkan dalam konteks penelitian tersebut berkontribusi nyata terhadap kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibnas). Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan kebijakan sebagai faktor kunci dalam upaya peningkatan Kamtibmas.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Polri di Polsek Kota Gorontalo terhadap kamtibmas

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Motivasi (X2) adalah 4,964, yang lebih besar daripada t-tabel (1,697). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak H2 diterima, karena nilai thitung 4,964 melebihi t-tabel 1,697 pada tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kamtibmas. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa peningkatan atau perubahan pada tingkat motivasi akan secara nyata memengaruhi situasi dan kondisi keamanan serta ketertiban masyarakat (Kamtibnas).

3. Pengaruh Kinerja (X3) Polri di Polsek Kota Gorontalo terhadap kamtibmas

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Kinerja (X3) adalah 3,183, yang lebih besar daripada t-tabel (1,697). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak H3 diterima, karena nilai thitung 3,183 melebihi t-tabel 1,697 pada tingkat signifikansi 0,004 yang lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kamtibmas.

c) Uji F

Dalam pelaksanaan Uji regresi linier berganda memerlukan adanya Uji F untuk menentukan apakah ada perbedaan signifikan antara dua rata-rata sampel dari populasi yang mungkin berbeda. Dengan menggunakan Uji F, kita dapat menguji apakah perbedaan antara dua rata-rata sampel secara signifikan berbeda dari nol. Ini membantu dalam membuat keputusan apakah perbedaan tersebut mungkin bukan hanya hasil dari fluktuasi acak. Berikut adalah proses penentuan nilai F tabel:

$$F \text{ tabel} = F (k ; n-k) = F (2 ; 28) = 3,34$$

Dasar pengambilan Keputusan uji F sebagai berikut:

- Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y.
- Jika nilai sig > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.173	3	175.391	31.065	.000 ^b
	Residual	146.794	26	5.646		
	Total	672.967	29			

Dasar pengambilan keputusan pada Uji F adalah bahwa diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 (Kebijakan) dan X2 (Motivasi) dan X3 (Kinerja) secara simultan terhadap Y (Kamtibnas) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $31,065 > F \text{ tabel } 3,34$, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel X1 (Kebijakan) dan X2 (Motivasi) dan X3 (Kinerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kamtibnas).

d) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Semakin tinggi nilai R^2 , semakin dekat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, yang berarti model tersebut dianggap baik. Penelitian mengenai pengaruh kebijakan, motivasi, dan kinerja terhadap Kamtibmas Polri di Polsek Kota Gorontalo menghasilkan hasil sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,884 ^a	0,782	0,757	2,37612

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,782, mengindikasikan bahwa sekitar 78,2% dari variabel Kamtibmas dapat dijelaskan oleh faktor-faktor seperti Kebijakan, Motivasi, dan Kinerja. Sementara itu, sebesar 21,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kebijakan, Motivasi dan kinerja terhadap kamtibmas di Polsek Kota Gorontalo dengan hasil hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Kebijakan Polri di Polsek Kota Gorontalo terhadap kamtibmas

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan Polri di Polsek Kota Gorontalo terhadap keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,185, yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,697, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan Polri (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kamtibmas di wilayah hukum Polsek Kota Gorontalo. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Untuk memahami pengaruh kebijakan ini, analisis dilakukan menggunakan indikator kebijakan menurut teori dari Asiva Noor Rachmayani (2015), yang meliputi empat unsur: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur institusi Polri.

2. Pengaruh Motivasi Polri di Polsek Kota Gorontalo terhadap kamtibmas

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja individu dan organisasi, termasuk dalam konteks tugas kepolisian untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas). Berdasarkan indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabul Mangkunegara (2009), motivasi meliputi berbagai aspek, seperti tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan tantangan pekerjaan. Dalam institusi Polri, motivasi kerja menjadi krusial karena secara langsung berkaitan dengan kemampuan personel untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam menjaga Kamtibmas.

3. Pengaruh Kinerja Polri di Polsek Kota Gorontalo terhadap kamtibmas

Kinerja Polri di Polsek Kota Gorontalo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas) di wilayah tersebut. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Kinerja (X_3) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,183, yang lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 1,697. Dengan tingkat signifikansi 0,004, yang berada di bawah ambang batas $\alpha = 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kinerja Polri secara signifikan memengaruhi tingkat kamtibmas. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kinerja Polri di Polsek Kota Gorontalo, semakin tinggi pula tingkat keamanan dan ketertiban masyarakat yang tercipta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, peneliti menyimpulkan menjadi beberapa point sebagai berikut:

1. Kebijakan Polri di Polsek Kota Gorontalo berpengaruh signifikan terhadap peningkatan keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas). Keberhasilan implementasi kebijakan ini dipengaruhi oleh empat faktor utama: komunikasi yang efektif, sumber daya yang memadai, disposisi implementor yang baik, dan struktur institusi yang jelas.
2. Motivasi kerja personel Polri di Polsek Kota Gorontalo memiliki pengaruh signifikan terhadap kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas). Motivasi yang tinggi, yang tercermin dalam tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan tantangan pekerjaan, mendorong personel untuk bekerja dengan lebih profesional dan proaktif dalam menjaga Kamtibmas.
3. Kinerja Polri di Polsek Kota Gorontalo berpengaruh signifikan terhadap tingkat keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah tersebut. Semakin baik kinerja Polri, semakin tinggi pula tingkat kamtibmas yang tercipta. Hal ini mencakup berbagai indikator, seperti kualitas pelayanan, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan efisiensi biaya yang dikeluarkan.

Saran

1.Saran Untuk Polri

Untuk meningkatkan keberhasilan kebijakan yang ada, disarankan agar Polri di Polsek Kota Gorontalo terus memperkuat komunikasi yang efektif antar pihak terkait, serta memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai. Penekanan pada disposisi implementor yang baik dan peningkatan struktur organisasi yang lebih jelas juga perlu menjadi prioritas. Kebijakan yang mengutamakan transparansi dan koordinasi antar lembaga dapat meningkatkan efektivitas kebijakan dalam menjaga Kamtibmas.

2.Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh faktor-faktor lain yang mungkin turut memengaruhi tingkat Kamtibmas, seperti hubungan dengan masyarakat atau peran teknologi dalam mendukung tugas Polri. Penambahan variabel-variabel lain yang berhubungan dengan faktor eksternal, misalnya keterlibatan masyarakat dalam menjaga keamanan, dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

3.Saran untuk Perbaikan Metode

Penelitian berikutnya dapat memperbaiki atau memperluas metode yang digunakan, dengan memperhitungkan pengukuran yang lebih objektif terhadap indikator kinerja Polri. Penggunaan pendekatan kuantitatif yang lebih mendalam atau studi kasus di daerah lain dapat memperkaya pemahaman mengenai implementasi kebijakan Polri dalam meningkatkan Kamtibmas di berbagai wilayah yang memiliki karakteristik berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- (Universitas Islam Kalimantan), M. A. (2021). Tugas Dan Fungsi Kepolisian Dalam Perannya Sebagai Penegak Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian. *Al-Adl : Jurnal Hukum*, 13(1), 91. <https://doi.org/10.31602/al-adl.v13i1.4165>
- Abdullah, D., & Ita Erliana, C. (2016). Sistem Informasi Pendataan Kendaraan Hilang Berbasis Web Pada Polres Binjai. *Jurnal-Dahlan-UNIMAL-SNIKOM*, 39–46.
- Ahmad, M., & Tambak, S. (2018). Penerapan Metode Diskusi Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Murid Pada Pelajaran Fiqh. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 64–84. [https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15\(1\).1585](https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15(1).1585)
- Akhmaddhian, S. (2017). Pengaruh Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Konservasi Sumber

- Daya Air Terhadap Kesadaran Lingkungan Masyarakat Kabupaten Kuningan. *UNIFIKASI : Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.25134/unifikasi.v4i1.477>
- Anshar, R. U., & Setiyono, J. (2020). Tugas dan Fungsi Polisi Sebagai Penegak Hukum dalam Perspektif Pancasila. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2(3), 359–372. <https://doi.org/10.14710/jphi.v2i3.359-372>
- Ardiansyah, R. R. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Bidang Gakkum Pada Dit Polair Korpolaairud Baharkam Polri. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(4), 494. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i4.10406>
- Arifin, A., & Nurcaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>
- Aswin, M., & Jumadi, J. (2020). Peran Serta Masyarakat Dalam Membantu Kepolisian Demi Menjaga Keamanan Wilayah Kota Makassar. *Alauddin Law Development Journal*, 2(3), 454–464. <https://doi.org/10.24252/aldev.v2i3.12278>
- Azwar, S. (2018). Reliabilitas dan Validitas.
- Chaverlin, H., Liando, D. M., & Tulung, T. E. (2022). Implementasi Aplikasi Sirekap Pada Pilkada Kota Manado Tahun 2020. *Jurnal Governance*, 2(1), 1–10. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/governance/article/view/39853>
- Denandra, I. B. K. (2012). Kedudukan Dan Fungsi Kepolisian Dalam Struktur Organisasi Negara Republik Indonesia. *Lex Crimen*, 1(4), 41–59. <https://www.neliti.com/id/publications/3161/kedudukan-dan-fungsi-kepolisian-dalam-struktur-organisasi-negara-republik-indone>
- Dewi, V. R., Syamsuri, S., & Khaerunnisa, E. (2019). Karakteristik Motivasi Ekstrinsik Dan Intrinsik Siswa Smp Dalam Belajar Matematika. *TIRTAMATH: Jurnal Penelitian Dan Pengajaran Matematika*, 1(2), 116. <https://doi.org/10.48181/tirtamath.v1i2.7145>
- Ekonomika, J., Motivasi, L., Disiplin, D., Kinerja, K., Padapt, K., Motivasi, P., Kerja, D. D., Kinerja, T., Pada, K., & Nicsr, P. T. (2023). *Jurnal Ekonomika LLDikti 9Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.NICSR, Tbk. October.*
- Entjaurau, J. A., Sumampow, I., & Undap, G. (2021). Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Melaksanakan Protokol Kesehatan Covid-19 Di Kecamatan Pineleng. *Jurnal Governance*, 1(2), 1–8.
- Geusan Akbar, G., & Irawan, D. (2020). Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara Terhadap Manajemen Patroli Sabhara Dalam Mewujudkan Kinerja Anggota Satuan Sabhara Polres Garut Guna Mencegah Gangguan Kamtibmas. *Jurnal Publik*, 13(2), 54–60. <https://doi.org/10.52434/jurnalpublik.v13i2.14>
- Gusman, S. A. M. P. (2017). *Manajemen/Administrasi Kepegawaian. Manajemen/Administrasi Kepegawaian*, 24.
- Harahap, Z. N., Azmi, N., Wariono, W., & Nasution, F. (2023). Motivasi, Pengajaran dan Pembelajaran. *Journal on Education*, 5(3), 9258–9269. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1732>
- Haviz Irfani, M. (2015). Eksplora Informatika Erp (Enterprise Resource Planning) Dan Aspek-Aspek Penting Dalam Penerapannya. *Eksplora Informatika*, 4(2), 105–114.
- Hulu, J. M., Progresif Buulolo, & Anskaria S. Gohae. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 36–45.
- Indrasari, D. M. (2017). *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–84.
- Irawan, D., & Venus, A. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122–132. <https://doi.org/10.24198/jkk.vol4n2.1>

- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Jati, P., Firdaus, A., Soelaksmon, M., & Koto, D. I. P. (2022). Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pnm Mekaar , Studi Kasus Karyawan Level Account Officer Di Pnm Mekaar Kota Bogor Tahun 2021. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 29–44.
- Kristiyanti, M. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(3), 103–123.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Masni, H. (2015). Strategi meningkatkan motivasi belajar mahasiswa. *Dikdaya*, 5(1), 34–45.
- Mayoan, Y., Maulana, F. H., & Djamhur Hamid. (2015). Pengaruh Motivasi Itrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1–8.
- Muhammad Bangkit Riksa Utama, & Hajarisman, N. (2021). Metode Pemilihan Variabel pada Model Regresi Poisson Menggunakan Metode Nordberg. *Jurnal Riset Statistika*, 1(1), 35–42. <https://doi.org/10.29313/jrs.v1i1.24>
- Mukhtas, H., & Sutiyo. (2019). Analisis Struktur Organisasi Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia: Kompleksitas, Sentralisasi dan Formalisasi. *Jurnal Keamanan Nasional*, V(1), 1–20. https://itk.polri.go.id/main/hasil_indeks
- Muslim. (2016). Jenis Penelitian Komunikasi. *Jurnal Wahana*, 1(10), 77–85.
- Muyu, E., Langkai, J. E., & Tangkau, C. H. S. (2018). Implementasi Kebijakan Mapalus Kamtibmas Di Desa Lalumpe Kecamatan Motoling Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 2(2), 26. <https://doi.org/10.36412/ce.v2i2.768>
- Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(2), 275–286. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1869>
- Nur, A. C., & Guntur, M. (2019). Analisis Kebijakan Publik. *Analisis Kebijakan Publik*, April, 147.
- Oktiani, I. (2017). Kreativitas Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Kependidikan*, 5(2), 216–232. <https://doi.org/10.24090/jk.v5i2.1939>
- Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5(2), 117. <https://doi.org/10.24853/fbc.5.2.117-128>
- Pandelaki, G. R. (2018). Peran Polisi dalam Pengendalian Massa Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. *Lex Et Societatis*, VI(5), 157–169. <https://doi.org/10.35796/les.v6i5.20367>
- Pasue, F. (2017). Kewenangan Polisi Selaku Penyidik Dalam Melaksanakan Upaya Paksa Pengeledahan Dalam Pasal 32-37 KUHP. *Lex Et Societatis*, 5(5), 1–23.
- Pramono, J. (2020). Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik. In *Kebijakan Publik*.
- Pratama, S. (2019). Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 235–249. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/516>
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi Prestasi. *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*, 1(83), 1–11.
- Pringsewu, G. K., Ilmu, F., Dan, S., & Politik, I. (2021). *Evie Afrinita*.
- Rifai, E. (2019). Model Pelaksanaan Pemolisian Masyarakat (POLMAS) oleh FKPM dalam Menciptakan Kamtibmas di Kota Bandar Lampung. *Cepalo*, 2(1), 43. <https://doi.org/10.25041/cepalo.v2no1.1761>

- Rohaeni, O. (2017). Model Pertumbuhan Populasi Satu Spesies Dengan Tundaan Waktu Diskrit. *Matematika*, 16(1), 1–7. <https://doi.org/10.29313/jmtm.v16i1.2541>
- Rokim. (2019). Analisis Kebijakan Versi Dunn & Implementasinya dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Studi Islam*, 14(2), 60–69.
- Role, T. H. E., Development, O. F., Performance, O. F., Of, M., In, S., & Health, C. (2021). (*Library Research*). 3(2), 28–42.
- Santosa, S., & Luthfiyyah, P. P. (2020). Pengaruh Komunikasi Pemasaran terhadap Loyalitas Pelanggan di Gamefield Hongkong Limited. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 10(1), 1–7.
- Saptono, Y. J. (2016). Motivasi dan keberhasilan belajar siswa. *REGULA FIDEI: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*. Volume I | Nomor 1 | Maret, 1(1), 181–204.
- Sihombing, odyta agnes, & Kristiyono, yokie radnan. (2018). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi (Jeba)*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(1), 2–7.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Soedyafa, D. A., Rochmawati, L., & Sonhaji, I. (2020). Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R²). *Jurnal Penelitian Politeknik Penerbangan Surabaya Edisi XXX*, 5(4), 289–296.
- Studi, P., & Hukum, S. (2014). *Liar Terhadap Sopir Truk Galian C Di Wilayah*.
- Subekti, M., Faozanudin, M., & Rokhman, A. (2017). Pengaruh Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi Dan Struktur Birokrasi Terhadap Efektifitas Implementasi Program Bantuan Operasional Sekolah Pada Satuan Pendidikan Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tambak. *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)*, 3(2), 58–71. <https://doi.org/10.52447/ijpa.v3i2.923>
- Syafruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i1.2950>
- Taufiqurakhman. (2015). *Kebijakan Publik, Pendelegasian Tanggung Jawab Kepada Presiden*. August, 9–10.
- Ugm, S. K. (2022). *IE Ja W ng id an ya P Wi la w*. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Pt Kereta Api Indonesia (Pt Kai) Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Kereta Api Kelas Eksekutif Taksaka, 55, 1–95.
- Ulfa, A., & Mashur, D. (2022). Implementasi Kebijakan Tata Kelola Retribusi. *Cross-Border Journal of Business Management*, 5(1), 862–875.
- Yusman, A. (2008). *Peranan Hamka Dalam Organisasi Muhammadiyah Di Indonesia*. Skripsi.
- Yusuf Alwy, M., Herman, H. T., Abraham, A., & Rukmana, H. (2024). Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya. *Journal on Education*, 06(02), 13331–13344.
- Zulfikar, W., Hukum, F., & Pasundan, U. (n.d.). *Khusus Hubungan Industrial Di Kabupaten Bekasi Policy Formulation of Industrial Relationship Specific*. 55–72.