

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRI

Afifah Rizka Fauziyah<sup>1</sup>, Farisilla Mutiara Riz<sup>2</sup>, Riana Rosmawati<sup>3</sup>, Mic Firnanto Ario Bangun<sup>4</sup>  
202110515193@mhs.ubharajaya.ac.id<sup>1</sup>, 202110515215@mhs.ubharajaya.ac.id<sup>2</sup>,  
202110515191@mhs.ubharajaya.ac.id<sup>3</sup>, mic.firnanto@dsn.ubharajaya.ac.id<sup>4</sup>

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personil Polri serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung lainnya yang memengaruhi kinerja tersebut. Studi ini menggunakan metode telaah pustaka untuk mengkaji berbagai literatur ilmiah terkait motivasi kerja dan kinerja personil Polri. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polri. Penelitian di berbagai instansi kepolisian memperlihatkan bahwa motivasi yang tinggi mendorong personil untuk bekerja dengan semangat, fokus, dan dedikasi yang tinggi, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain motivasi kerja, faktor-faktor seperti disiplin, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan juga ditemukan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja personil. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan motivasi kerja serta faktor pendukung lainnya dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kinerja personil Polri. Implikasi dari temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk merancang kebijakan dan program yang efektif dalam meningkatkan kinerja personil Polri demi keamanan dan ketertiban masyarakat.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Personil Polri.

### Abstract

*This research aims to analyze the influence of work motivation on the performance of National Police personnel and identify other supporting factors that influence this performance. This study uses a literature review method to examine various scientific literature related to work motivation and performance of Polri personnel. The results of the analysis show that work motivation has a positive and significant influence on the performance of Polri personnel. Research in various police agencies shows that high motivation encourages personnel to work with high enthusiasm, focus and dedication, resulting in better performance. Apart from work motivation, factors such as discipline, work environment and leadership style were also found to contribute significantly to improving personnel performance. The conclusions of this research emphasize the importance of managing work motivation and other supporting factors in human resource management strategies to optimize the performance of Polri personnel. It is hoped that the implications of these findings can become the basis for designing effective policies and programs in improving the performance of Polri personnel for the sake of security and public order.*

**Keywords:** Work Motivation, Police Personnel Performance.

### PENDAHULUAN

Dalam upaya menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri (Kepolisian Republik Indonesia) memiliki peran yang sangat vital. Tugas yang diemban oleh personil Polri mencakup berbagai aspek, mulai dari penegakan hukum, pengaturan lalu lintas, hingga penanganan situasi darurat. SDM memainkan peran yang bermanfaat dalam peningkatan prestasi kinerja di setiap organisasi. Untuk mencapai tujuan mereka, organisasi harus dapat mengusahakan SDM nya. Hal ini memerlukan pemahaman yang mendalam tentang perusahaan dan kemajuan, serta ketelitian dan pengalaman untuk

mengoptimalkan SDM untuk beroperasi sesuai dengan kebutuhan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor kinerja dan sumber daya manusia (Adela Putri et al., 2022). Menurut Peraturan Kapolri tentang Sistem Manajemen Kinerja, ada dua alat untuk mengukur kinerja anggota Kepolisian Republik Indonesia. Mereka adalah pengukuran spesifik dan pengukuran umum atau umum. Diproyeksikan bahwa pada penilaian kinerja secara keseluruhan, yaitu penilaian kinerja individu yang memiliki indikator yang sama untuk setiap individu secara keseluruhan, atau juga dikenal sebagai kemampuan kerja (Saputra et al., 2018). Kinerja personil Polri sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas-tugas tersebut. Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personil adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi individu untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan dedikasi. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja personil merupakan elemen penting yang menentukan seberapa baik mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Herzberg (dalam Murtiningsih, 2012) menyebutkan dua komponen yang mendorong motivasi. Menurut teorinya, faktor pertama adalah ketidakpuasan dalam bekerja, yang berasal dari kebijakan dan administrasi, penyediaan, hubungan internasional, kondisi kerja, kompensasi, keamanan kerja, simbol status, dan masalah pribadi. Faktor kedua adalah motivasi dalam bentuk keberhasilan, pengakuan orang lain, dan tanggung jawab.

Motivasi adalah kewajiban seorang manajer untuk memberikan pengaruh dalam Perusahaan (karyawan). Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang untuk melakukan tindakan yang mengarah pada kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan. Motivasi juga mampu memberikan bentuk, tujuan, intensitas, juga durasi perilaku yang berkesinambungan dengan pekerjaan. Pola perilaku dapat memicu pada bentuk aktivitas yang dilaksanakan karyawan selama jam bekerjanya mereka. (Hasibuan & Bahri, 2018). Sekalipun alat yang dimiliki suatu perusahaan sangat canggih, namun tujuan suatu organisasi atau instansi tidak dapat tercapai tanpa peran aktif dari SDM. Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tidak hanya bergantung pada teknologi yang dimilikinya, namun juga pada jenis SDM nya. Karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kinerja individu karyawannya, maka organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan organisasi (Afrianti, 2021).

Tujuan artikel ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota kepolisian dengan mengukur tingkat motivasi kerja mereka dan mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja dalam melaksanakan tugas kepolisian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi pengelolaan SDM di Polri untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan dalam memotivasi personil Polri dan memberikan rekomendasi untuk mengatasi hambatan tersebut. Selain memberikan manfaat praktis bagi Polri, penelitian ini juga diharapkan memberikan sumbangan bagi literatur akademis di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Penting untuk mengadopsi pendekatan holistik dan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja personil Polri, dan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja mereka merupakan langkah awal dalam menciptakan kebijakan dan program yang efektif.

Menurut (Muchlisin, 2020) Motivasi kerja merupakan kekuatan batin yang dapat menggugah, membimbing dan mempengaruhi seseorang untuk menunjukkan intensitas

dan kegigihan perilaku spontan dalam pelaksanaan kerja. Motivasi kerja merupakan kumpulan kekuatan dan energi yang ada di dalam dan di luar pekerjaan, yang dimulai dari upaya-upaya yang berhubungan dengan pekerjaan yang mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan. Motivasi kerja merupakan pendorong keinginan seseorang untuk bertindak jujur dan berhasil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta dapat bekerja dengan baik. Sedangkan, Menurut (Gamal, 2022) Motivasi kerja adalah suatu sikap mental yang tercipta baik dari dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang berperilaku antusias, tekun, dan ikhlas untuk melakukan suatu kegiatan seperti pekerjaan dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan spesifik atau tujuan organisasi pada umumnya.

Motivasi kerja adalah suatu faktor penting yang mampu memberikan kualitas kerja dan kepuasan terhadap lingkungan kerja. Kita memberikan sebagian waktu ditempat kerja, dan motivasi inilah yang mendorong kita untuk bekerja dengan semangat, fokus, dan tekad. Motivasi kerja itu berbanding lurus dengan besarnya hasil yang dicapai, pada dasarnya motivasi sebagai landasan seseorang dalam bertindak (Vina, 2023). Pemberian motivasi yang tepat akan memberikan semangat, gairah dan integritas seseorang terhadap pekerjaannya. Menumbuhkan semangat dan motivasi menjadi sukarelawan akan meningkatkan kualitas pekerjaan dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, orang dengan motivasi kerja yang rendah bekerja akan seandainya dan tidak berusaha mencapai hasil yang maksimal.

Dari uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan intensitas, ketekunan, dan antusiasme. Tingkat motivasi kerja mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Motivasi yang tinggi meningkatkan produktivitas, sementara motivasi rendah dapat mengurangi hasil yang maksimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengelola motivasi kerja anggotanya. Untuk meningkatkan Motivasi Kerja membutuhkan Kinerja yang baik. Kinerja merupakan keberhasilan seseorang melakukan pekerjaan yang dia lakukan. Kinerja adalah apa yang dapat dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Berdasarkan batasan-batasan yang ada, maka dapat dirumuskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat disajikan atau prestasi kerja seorang pegawai (Hidayat & Agustina, 2020).

Kinerja pegawai adalah pegawai yang mampu untuk berhasil menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai dan meningkatkan kualitas kerjanya demi meningkatkan kualitas organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan yang menyatakan bahwa pegawai sedang menjalankan tugas-tugas nya dalam suatu organisasi dan mencerminkan perubahan dalam organisasi itu sendiri. (Afrianti, 2021).

Kinerja merupakan suatu prestasi atau keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang melaksanakan tugas dan memberikan kontribusi yang sesuai kepada suatu organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan tersebut (Adela Putri et al., 2022).

Dari beberapa uraian di atas, dapat diartikan bahwa kinerja ialah hasil kerja atau keberhasilan individu yang sedang melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik, serta berkontribusi terhadap kemajuan

organisasi. Oleh karena itu, kinerja merupakan parameter penting dalam menilai prestasi individu atau kelompok dalam konteks pekerjaan.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka atau studi literatur. Studi literature adalah desain penelitian yang mengumpulkan sumber data tentang suatu topik. Tujuan penelitian literatur adalah untuk menulis konten penting berdasarkan informasi yang diperoleh. (Herliandry, Nurhasanah, Suban, & Kuswanto, 2020).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian yang dilakukan oleh Dhea Andarashanti Prihasaha Tahun 2022 yang berjudul “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota Kepolisian Di POLRES Rembang“ menyimpulkan pada penelitiannya didapatkan hasil bahwasannya ada keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja anggota kepolisian dengan  $r = 0,104$  dan F hitung sebesar 5,858 dengan hasil signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ), yang dinyatakan adanya keterkaitan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja anggota kepolisian Polres Rembang serta memiliki hipotesis diterima.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fusfa Andriani Tahun 2021 dengan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Logistik POLDA Riau” Berdasarkan penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai Bulog Polda Riau. Melalui analisis statistik khususnya menggunakan koefisien regresi berganda dan pengolahan data berdasarkan koefisien korelasi, diperoleh hasil bahwa disiplin, motivasi kerja, dan kinerja pegawai mempunyai pengaruh positif.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Apriliani Jayanti Tahun 2019 dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil Seksi BPKB Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan” Menurut penelitian ini, variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM. Ditemukan sebesar 0,646 atau 64,6% dari nilai R<sup>2</sup> koefisien determinasi, yang memiliki arti motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 64,6% dan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri Novrita Tahun 2021 dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru” menyimpulkan pada penelitiannya. Berdasarkan penelitian ini, kinerja personil Badan Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) dipengaruhi positif oleh peningkatan motivasi kerja. Adanya hubungan yang kuat antara dua variabel dalam suatu kategori, yang memungkinkan variabel independen memberikan informasi yang lebih luas tentang variabel induk dan variabel dependennya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Eko Fikri Adli, Eliyusnadi, Beni Setiawan Tahun 2020 dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian melalui Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening Di POLRES Kerinci” menyimpulkan bahwa pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif kepada kinerja, motivasi kerja ini juga memiliki pengaruh yang positif melalui gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan tersebut mempengaruhi kinerja secara positif,

dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ternyata berdampak positif terhadap kinerja. Hasil ini menampilkan gaya kepemimpinan Departemen Kepolisian kerinci di  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dibuktikan dengan uji t hitung > tabel sebesar  $4,727 > 1,975$ , dengan taraf signifikansi 0,000 (taraf signifikansi < 5%) bahwasanya ada keterkaitan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja Anggota Kepolisian di Polres Kerinci, uji t hitung > tabel sebesar  $3,381 > 1,975$  melalui taraf signifikansi 0,001 (taraf signifikansi < 5%) dengan itu terdapat keterkaitan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja Anggota Kepolisian di Polres Kerinci, dan nilai uji t hitung ( $44,192 > 3,05$ ). Dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

Dapat penulis simpulkan dari hasil telaah literatur yang signifikan dengan apa yang penulis teliti dalam artikel ini yaitu:

1. Penelitian di Polres Rembang menunjukkan adanya keterkaitan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja personil kepolisian, beserta nilai korelasi  $r=0,104$  dan signifikansi  $p<0,01$ .
2. Penelitian di Polda Riau menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki hasil yang signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai biro logistik. Analisis regresi linier berganda menyatakan adanya hasil positif antara disiplin, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.
3. Penelitian di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan menyatakan bahwa keterkaitan antara motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, dengan nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 64,6%, yang berarti kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja personil sebesar 64,6%.
4. Penelitian di Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut.
5. Penelitian di Polres Kerinci menyatakan adanya keterkaitan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan saling mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja para anggota kepolisian. Analisis regresi linier berganda dan path analysis membuktikan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Secara keseluruhan, semua penelitian di berbagai instansi kepolisian dan lembaga lainnya menyatakan bahwasanya motivasi kerja mempunyai keterkaitan positif yang signifikan terhadap kinerja personil atau kinerja. Selain motivasi kerja, faktor lain seperti disiplin, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan juga ditemukan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil telaah literatur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polri. Penelitian-penelitian di berbagai instansi kepolisian menunjukkan bahwa dorongan internal dan eksternal yang memotivasi personil berperan penting dalam efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas mereka. Korelasi positif antara motivasi kerja dan kinerja ini menegaskan pentingnya pengelolaan motivasi kerja sebagai strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja personil. Penelitian ini menyoroti bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong personil untuk bekerja dengan semangat, fokus, dan dedikasi yang tinggi, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam berbagai aspek tugas kepolisian.

Selain motivasi kerja, faktor-faktor lain seperti disiplin, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan juga ditemukan berkontribusi signifikan terhadap kinerja personil Polri. Penelitian di berbagai instansi menunjukkan bahwa kombinasi dari motivasi, disiplin, lingkungan kerja yang kondusif, dan kepemimpinan yang efektif menciptakan sinergi positif yang berujung pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, manajemen Polri perlu mengadopsi pendekatan holistik yang tidak hanya fokus pada peningkatan motivasi kerja, tetapi juga pada pengelolaan faktor-faktor pendukung lainnya. Implikasi dari temuan ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang kebijakan dan program yang efektif untuk mengoptimalkan kinerja personil Polri, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap keamanan dan ketertiban masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adela Putri, K., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikra-Ith Ekonomika*, 5(2), 116–124.
- Afrianti, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Satuan Sabhara Di Polres Solok Selatan. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(1), 128. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v6i1.1399>
- Gamal Thabroni. (23 September, 2022). Motivasi Kerja: Pengertian, Jenis, Faktor, Prinsip & Indikator. Diakses pada 23/05/2024. Dikutip <https://serupa.id/motivasi-kerja-pengertian-jenis-faktor-prinsip-indikator/>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Herliandry, L. D., Nurhasanah, N., Suban, M. E., & Kuswanto, H. (2020). Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 65-70.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53.
- Muchlisin Riadi. (21 Agustus, 2020). Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis, Aspek, Asas, Bentuk dan Faktor Pendorong). Diakses pada 23/05/2024. Dikutip dari <https://www.kajianpustaka.com/2020/08/motivasi-kerja.html>
- Murtiningsih, E. (2012). Pengaruh Motivasi Kesejahteraan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(3), 81–92.
- Saputra, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2018). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 12. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i1.4457>
- Vina. (16 Oktober, 2023). Mengenal Pengertian Motivasi Kerja dan Cara Efektif Meningkatkan. Diakses pada 23/05/2024. Dikutip dari <https://accurate.id/lifestyle/motivasi-kerja-cara-meningkatkannya/>.