

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA POLRI DALAM ORGANISASI KEPOLISIAN DI KOTA BEKASI

Dini Nurul Syfa¹, Wahyu Dwi Yulyanti², Mic Finanto Ario bangun³
dinins971@gmail.com¹, juliantiwahyudwi@gmail.com², mic.finanto@dsn.ubgarajaya.ac.id³
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

ABSTRAK

Kepolisian merupakan suatu organisasi yang memiliki tugas dalam menjaga keamanan serta ketertiban masyarakat, serta mempunyai otoritas yang sesuai sebagaimana diatur dalam undang-undang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja polri dalam organisasi kepolisian di Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur. Dalam proses pengumpulan informasi, peneliti berkonsultasi dengan jurnal nasional, situs web, buku, dan artikel yang terkait dengan topik penelitian. Motivasi sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja pada anggota polri kota Bekasi. Hal tersebut bisa dilihat dari Peningkatan kinerja anggota polisi yang menyelesaikan tugasnya. Adapun beberapa faktor yang bisa menimbulkan motivasi para anggota polri yakni kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi, budaya organisasi, peningkatan pangkat.

Kata Kunci: Organisasi kepolisian, Motivasi, Kinerja.

Abstract

The police is an organization that has the task of maintaining security and protecting the community, and has the appropriate authority as regulated in law. The purpose of this research is to determine whether there is an influence of work motivation on the performance of the police in the police organization in Bekasi City. The research method used in this research is literature study. In the process of gathering information, researchers consulted national journals, websites, books, and articles related to the research topic. Motivation is very important in improving the performance of Bekasi City Police officers. This can be seen from the increase in the performance of the police officers who completed it. There are several factors that can give rise to the motivation of police officers, namely the need for achievement, power and affiliation, organizational culture, and promotion.

Keywords: Police Organization, Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Kepolisian merupakan suatu organisasi yang memiliki tugas dalam menjaga keamanan serta ketertiban masyarakat, serta mempunyai otoritas yang sesuai sebagaimana diatur dalam undang-undang. Hal tersebut memudahkan organisasi terkendali tetapi, beresiko karena struktur organisasi dapat menjadi sistem pengendalian berbasis komando. Sehingga berpengaruh kepada anggota polisi dalam melaksanakan tugas dan wewenang sebagai pengemban profesi (Danendra, 2012). Didalam organisasi suatu keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja individu, sehingga organisasi akan berusaha menaikkan kinerja para pegawainya sehingga tujuan yang dimiliki organisasi dapat tercapai (Afrianti, 2021).

Menurut Mangkunegara dalam (Xiane Briaventi Agenginardi, 2023) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi, efisiensi dan efektivitas, inisiatif, disiplin, dan otoritas (wewenang). Motivasi yang dimiliki oleh anggota Polri di Polres Bekasi Kota dapat meningkatkan produktivitas di organisasi, hal

tersebut karena adanya pimpinan yang memberikan motivasi, selain pimpinan, rekan sesama dan dorongan dari diri sendiri juga dapat mendorong motivasi (Xiane Briaventi Agenginardi, 2023). Kemudian (Xiane Briaventi Agenginardi, 2023) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja ialah proses dari hasil dorongan yang telah diberikan dengan bentuk memberikan sebuah semangat agar seluruh anggota dapat bekerja optimal sesuai dengan kemampuan serta keahliannya untuk mencapai tujuan instansi polri.

Reskrim Polres Metro Bekasi Kota merupakan satuan unit kerja di Polres Metro Bekasi Kota yang memiliki tugas dalam membina dan melakukan penyelidikan maupun penyidikan tindak pidana termasuk mengidentifikasi dan fungsi laboratorium forensic dalam rangka menegakan hukum, administrasi penyidikan PPNS dan koordinasi sebagaimana sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku (Xiane Briaventi Agenginardi, 2023). Dalam mendukung anggotanya, Satuan Reskrim Polres Metro Bekasi Kota menyediakan fasilitas yang memadai dan membuat susunan tata letak ruangan menjadi menarik serta lingkungan kerja kondusif, agar terwujudnya kinerja anggota polri yang baik (Xiane Briaventi Agenginardi, 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebagai faktor penggerak utama dalam kegiatan kepolisian karena untuk keberlangsungan maju atau mundurnya suatu Institusi Organisasi Kepolisian. Sehingga kinerja anggota mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi di kepolisian. Hal yang menyebabkan rendahnya kinerja anggota polri yaitu kurangnya motivasi yang diberikan oleh Institusi atau pimpinan kepolisian, untuk dapat meningkatkan motivasi anggota, organisasi kepolisian harus memberikan bentuk motivasi yaitu dengan memberikan tugas yang tepat, memberikan penghargaan jika anggotanya berhasil meraih pencapaian, dan memberikan anggotanya pengembangan karir maupun disiplin kerja (Muh. Randi Huseng, 2023) Mengutip dari (Redaksi, 2023) Pemimpin Kepala Kepolisian Resort Polres Metro Bekasi memimpin jalannya upacara Korp Raport atas kenaikan pangkat anggota polri di Polres Metro Bekasi periode 1 Juli 2023 di Gedung Prometer Mapolres Metro Bekasi. Terdapat 50 personil yang naik pangkat lebih tinggi. Selanjutnya Kombes Pol Twedi Aditya Bennyahdi juga menyampaikan bahwa anggota polri yang naik pangkat merupakan suatu kehormatan dan kebanggaan bagi dirinya sendiri. Dengan adanya upacara kenaikan pangkat anggota polri, Kapolres Kota Bekasi berharap kepada anggota yang naik pangkat agar bersyukur dan menjadikannya sebagai momentum agar terus dapat termotivasi dan semangat yang lebih untuk meraih prestasi dan terus meningkatkan kualitas kerja untuk menuju polri yang berprofesional, bermoral, dan dicintai oleh masyarakat.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota polri banyak dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Namun belum banyak peneliti yang melakukan penelitian di Instansi Polri Kota Bekasi. Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja polri dalam organisasi kepolisian di Kota Bekasi.

KAJIAN TEORITIS

Menurut (Adela Putri et al., 2022) motivasi kerja adalah sesuatu yang mendukung dan menggerakkan perilaku manusia agar dapat bertindak sesuai dengan caranya. Jika seseorang mempunyai motivasi yang tinggi maka orang tersebut dapat melakukan

pekerjaan secara maksimal. sebaliknya, seseorang memiliki motivasi rendah maka ia tidak akan menemukan hal-hal baru dalam hidupnya untuk mencapai target perusahaan. Hasil penelitian yang didapat yaitu motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja, bisa dilihat dari personil yang berprestasi dibidangnya mendapatkan penghargaan. Kemudian motivasi bergantung pada faktor gaya kepemimpinan dalam organisasi, hal tersebut dikarenakan sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut (Kamal et al., 2023) motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang menyebabkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh pada kinerja polri, dimana pada motivasi yang tinggi dapat membantu seseorang untuk bertahan dalam menghadapi tantangan maupun rintangan yang sewaktu waktu muncul dalam mencapai tujuan.

Menurut (Budiraharjo et al., 2022) motivasi timbul karena adanya dorongan dari dalam diri individu ketika berusaha untuk mengubah perilaku menjadi yang lebih baik dalam kehidupannya. Hasil penelitian yaitu motivasi menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut (Yuswardi, 2019) motivasi ialah dorongan karena adanya niat baik yang timbul, sehingga dalam organisasi dapat berfungsi untuk mencapai tujuan serta sasaran yang ingin dicapai. Hasil penelitian, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikansi pada kinerja pegawai pemeriksa Forensik Puslabfor Brekrim Polri.

Menurut (Hidayat & Agustina, 2020) motivasi ialah kekuatan dari hasil keinginan seseorang untuk memuaskan semua kebutuhannya, seperti rasa lapar, rasa haus, dan dahaga. Artinya motivasi sebagai kekuatan yang mengarahkan seseorang untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan pada pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja polisi lalu lintas Polresta Banjarmasin.

Menurut (Yogi et al., 2015) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang pegawai serta seberapa banyak karyawan dalam memberikan kemampuan dan pengorbanan yang sudah dilakukan untuk tujuan pencapaian kepuasan hasil yang maksimal untuk suatu Perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2017) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan berdasarkan kemampuan, niat, waktu serta pengalaman.

Menurut (Yusniar Lubis, 2018) berpendapat bahwa kinerja adalah kondisi yang wajib dikonfirmasi pada pihak yang terlibat untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil instansi kemudian dihubungkan oleh visi yang diemban organisasi, serta untuk mengetahui dampak positif ataupun negatif dari kebijakan operasional. Rahmadani & Sampeliling, (2023) juga berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dengan tanggungjawabnya masing-masing yang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang diembannya. Menurut (Dama & Ogi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur.

Menurut Habsy, 2017 dalam (Muh. Randi Huseng, 2023) Studi literatur atau tinjauan pustaka adalah metode pengumpulan data atau informasi yang berkaitan dengan topik yang dibahas dalam penelitian. Dalam proses pengumpulan informasi, peneliti berkonsultasi dengan jurnal nasional, situs web, buku, dan artikel yang terkait dengan topik penelitian. Tahapan tinjauan pustaka pada penelitian ini adalah Menentukan penelitian atau ruang lingkup topik yang akan dikaji, Mengidentifikasi referensi relevan yang berkualitas melalui Google, Memilih beberapa referensi dari Google dan membuat matriks komposit dari makalah yang diterima, menulis resensi, melengkapi dan menerapkan hasil (Prasetyo, 2017) dalam (Muh. Randi Huseng, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut (Kamal et al., 2023) motivasi ialah keinginan yang ada pada dalam atau luar diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak dengan cara tertentu. Hasil dari beberapa jurnal mengatakan bahwa motivasi mempunyai peran penting dalam kinerja polri. Hal tersebut bisa diperkuat dengan bukti penelitian yang dilakukan oleh (Khanza Putri Saharazad, 2016) yang menggunakan sampel 89 anggota kepolisian dipolsek cakung Jakarta timur . Ia menggunakan teori motivasi kebutuhan Mc Clelland serta teori kriteria untuk menilai kinerja karyawan Bernadin dan Russel untuk mengukur hubungan antara motivasi kebutuhan terhadap kinerja karyawan tersebut. 3 macam kebutuhan menurut McClelland yaitu :

- a. Need of achivment atau kebutuhan akan prestasi
- b. Need of power atau kebutuhan akan kekuasaan
- c. Need of affiliation atau kebutuhan akan afiliasi

Kriteria untuk menilai kinerja karyawan menurut Bernadin dan Russel ialah Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, Need for supervision, dan Interpersonal impact. Pada penelitian (Khanza Putri Saharazad, 2016) peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan deksriptif. Hal tersebut menghasilkan motivasi kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi masuk dalam kategori tinggi dengan persentasi nilai sebesar 80%. Sedangkan kinerja anggota kepolisian Polsek Cakung, Jakarta Timur masuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase nilai 87%. Dari hasil tersebut dilakukan analisis linear berganda dan koefisien deterinasi untuk menghasilkan adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Data menghasilkan adanya pengaruh motivasi kebutuhan sebesar 36,4% dan sisanya 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.

Budaya organisasi juga sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Menurut Robbins (2006) dalam jurnal (Aprilia, 2019) Budaya organisasi ialah sistem koperasi para anggotanya yang membandingkan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Jika diperiksa lebih dekat, sistem timbal balik ini dapat mengungkapkan karakteristik penting yang dihargai organisasi. 7 Karakteristik utama budaya organisasi menurut Robbins, 2006 dalam jurnal (Aprilia, 2019) :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Ketelitian terhadap detail
3. Orientasi hasil
4. Orientasi pekerja atau orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut
5. Orientasi tim

6. Keagresifan, dan

7. Stabilitas

Hasil penelitian (Aprilia, 2019) juga menunjukkan bahwa metode stratified Sampling dari 40 responden anggota polisi pamong praja di kota Bandung menghasilkan Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai berada dalam kategori cukup baik. Hal tersebut bisa dilihat dari data yang diperoleh yakni sebesar 59,9%. Persentase jawaban rata-rata para anggota kepolisian ditemptempat tersebut juga tinggi, yakni sebesar 65%. Hal tersebut dapat dilihat dari variabel motivasi kerja yang tercermin dari adanya hubungan antara sesama rekan kerja dan atasan yang berjaln dengan baik sebesar 71,5% serta adanya kepuasan hasil gaji yang mereka terima setiap bulannya.

Penelitian (Putri et al, 2022) menggunakan 63 anggota kepolisian Resor Sawahlunto sebagai responden penelitiannya. Ia menemukan bahwa Motivasi dalam bekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawannya. Hal ini diperkuat oleh pegawai yang berprestasi di bidangnya dan menerima bonus serta kompensasi. Dalam penelitian tersebut juga ditemukan bahwa motivasi sangat bergantung pada faktor kepemimpinan dalam organisasi karena meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja karyawan, dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian (Tobeoto et al., 2022) yang menggunakan 72 anggota kepolisian somba opu kabupaten gowa sebagai respondennya melalui Teknik observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi menghasilkan motivasi kerja terhadap kinerja anggota polisi pada kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa, Peneliti menghasilkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota polri. Hal tersebut dapat dilihat dari setiap perubahan motivasi mengalami kenaikan 1% maka kinerjanya juga mengalami kenaikan 0.735. yang artinya semakin besar anggota polri termotivasi untuk bekerja maka semakin besar kinerja anggota polisi pada kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa.

Disiplin adalah salah satu motivasi untuk meningkatkan kinerja anggota polisi. Hal ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan (Hasbiyadi et al., 2023) dari 56 responden anggota kepolisian Jeneponto. Berdasarkan hasil rangkuman survei, kedisiplinan petugas di Polsek Genepont secara umum masuk dalam kategori “positif/baik”, dengan rata-rata skor respon variabel secara keseluruhan sebesar 3,64. Rata-rata nilai responden yang menjawab “sangat setuju” adalah 5,22 (9,33%). Maksimal 27.00 orang setuju orang (48,21%). Sebanyak 22,22 orang (39,68%) bersikap netral. Tidak setuju sebanyak 1,44 orang (2,58%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0,11 orang (0,20%). Hal ini diperkuat dengan pernyataan Sinungan (2007) dalam (Hasbiyadi et al., 2023) “disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja”. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Sugiman (2006) dalam (Hasbiyadi et al., 2023) bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara keseluruhan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dengan variabel disiplin kerja yang paling mempengaruhi prestasi karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menganggap disiplin adalah hal yang baik.

Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan kinerja yang baik. Hal ini juga telah dilakukan penelitian oleh (Hasbiyadi et al., 2023) yang menghasilkan rekapitulasi rata-rata jawaban sebesar 3,62 yang mengartikan bahwa anggota kepolisian tersebut merasa motivasinya sudah baik. Hal ini diperkuat oleh penelitian Mangkunegara (2016) dalam (Hasbiyadi et al., 2023) ia menghasilkan penelitian bahwa adanya hubungan positif

antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja.

Hasil dari beberapa jurnal menguatkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja polri. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah wilayah penelitian dan metode yang digunakannya. Peneliti melakukan penelitian di wilayah polsek kota Bekasi dan menggunakan studi literatur atau kajian Pustaka dalam melakukan penelitian ini.

KESIMPULAN

Motivasi sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja pada anggota polri kota Bekasi. Hal tersebut bisa dilihat dari Peningkatan kinerja anggota polisi yang menyelesaikan tugasnya. Adapun beberapa faktor yang bisa menimbulkan motivasi para anggota polri yakni kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi, budaya organisasi, peningkatan pangkat, Semakin baik kinerja polri maka semakin Sejahtera juga masyarakat karna anggota tersebut menyelesaikan tugasnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, F. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN PADA SATUAN SABHARA DI POLRES SOLOK SELATAN. *Jurnal AKRAB JUARA*. ...
- Aprilia, R. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KOTA BANDUNG PROVINSI JAWA BARAT. *Jurnal Tatapamong*. ...
- Danendra, I. B. (2012). KEDUDUKAN DAN FUNGSI KEPOLISIAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI NEGARA REPUBLIK INDONESIA. ...
- Hasibuan, M. S. (2017). In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-21. Jakarta: Bumi Aksara. ...
- Khanza Putri Saharazad, A. I. (2016). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DI POLSEK CAKUNG JAKARTA TIMUR. ...
- Kintan Adela Putri, Z. R. (2022). pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. ...
- Muh. Randi Huseng, S. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Kantor Polda Kabupaten Mamuju. *Journal of Management & Business*. ...
- Redaksi. (2023, Juli 3). Polres Metro Bekasi Lakukan Upacara Korps Raport Kenaikan Pangkat. Retrieved from Bekasi News Room.Com: <https://www.bekasinewsroom.com/2023/07/03/polres-metro-bekasi-lakukan-upacara-korps-raport-kenaikan-pangkat/>
- Xiane Briaventi Agenginardi, d. (2023). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI BIDANG SAT RESKRIM PADA SATUAN POLRES METRO BEKASI KOTA. *JURNAL ECONOMINA*.
- Yusniar Lubis, B. H. (2018). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Adela Putri, K., Rialmi, Z., Suciati, R., Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Jl Fatmawati Raya, U. R., Labu, P., Cilandak, K., Depok, K., & Khusus Ibukota Jakarta, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto.
- Budiraharjo, J., Firdaus, A., & Soraya, F. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN

MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA URUSAN LOGISTIK SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN ADMINISTRASI PELAYANAN MARKAS POLRI. Manajemen Bisnis.

- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). PENGARUH INOVASI TERHADAP DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. MANADO THE INFLUENCE OF INNOVATION AND CREATIVITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. MANADO. 6(1), 41–50. ,,
- Hasbiyadi, Rijal, S., Tamrin, M., Tafsir, M., & Mochtar, H. (2023). Economics and Digital Business Review. 4, 367–374. ,,
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. Business Innovation and Entrepreneurship Journal, 2(1), 48–53. ,, <https://doi.org/10.35899/biej.v2i1.50>
- Kamal, Badaruddin, & Azhari, A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI PERSONIL TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLRES PANGKEP (Vol. 1). <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jpm>
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. In Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen (Vol. 20, Issue 1). ”
- Tobeoto, K., Kasi' Ranteta'dung, R., & Elvin, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa. Jurnal Ilmiah Neraca. <https://jurnal.stie-lpi.ac.id/index.php/neraca> ,,
- Yogi, H., Heru, K., Gunawan, S., & Nurtjahjono, E. (2015). PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang). In Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol (Vol. 23, Issue 1).
- Yuswardi. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEMERIKSA FORENSIK PUSLABFOR BARESKRIM POLRI..