



Motivasi Sebagai Faktor Peningkatan Kinerja Kepolisian di Daerah Provinsi Jawa Barat

Salsadziba Putri Imanda

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Kurnia Nurul Azmi

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Vanesa Kusuma Dewi

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Mic Finanto Ario Bangun

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan No.81, RT.003/RW.002, Marga Mulya, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17143

Korespondensi penulis: 202110515190@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract. *This study aims to explore whether motivation can enhance the performance of the police force in the West Java Province. The research methodology employed is a literature review, which summarizes and analyzes various previous studies to examine the role of motivation in improving police performance. It is hoped that this research will provide deeper insights into motivation as a factor in enhancing police performance. Previous research findings indicate a positive and significant correlation between motivation and police work discipline, which accounts for 58.3% of their performance. This reaffirms the significant role of motivation in shaping work discipline, which in turn affects the performance of police officers. However, there remain 41.7% of other factors that have not been examined in this study but also influence police performance. The study also demonstrates that high levels of motivation can enhance the performance of police officers, while low motivation can lead to decreased performance. Organizational support has also been proven to play a crucial role in enhancing the work motivation of police officers, ultimately resulting in a positive impact on their performance. It is hoped that the findings of this research will make a significant contribution to the development of human resource management in the Indonesian National Police to improve the performance of its members.*

Keywords: *Motivation, The Binding Factor, Police.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi apakah motivasi dapat meningkatkan kinerja kepolisian di Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian ini adalah studi literatur, yang merangkum dan menganalisis berbagai penelitian sebelumnya untuk meneliti peran motivasi dalam meningkatkan kinerja kepolisian. Harapannya, penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai motivasi sebagai faktor peningkatan kinerja kepolisian. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya korelasi positif dan relevan antara motivasi dan disiplin kerja polisi, yang berperan sebesar 58,3% terhadap kinerja mereka. Hal ini menegaskan bahwa motivasi memiliki peran yang penting dalam membentuk disiplin kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja anggota kepolisian. Meskipun demikian, masih terdapat 41,7% faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini yang juga mempengaruhi kinerja polisi. Studi ini juga menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian, sementara motivasi yang rendah dapat mengakibatkan penurunan prestasi. Dukungan organisasi juga terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja anggota polisi, yang pada akhirnya memberikan dampak positif pada kinerja mereka. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk meningkatkan kinerja anggotanya.

Kata kunci: Motivasi, Faktor Peningkatan Prestasi, Polisi.

LATAR BELAKANG

Untuk meningkatkan kinerja dan semangat anggota Polri, Kapolri mengunjungi seluruh polsek untuk memotivasi anggotanya agar kinerja mereka meningkat. Hanya dari referensi ini saja sudah terbukti bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja Polri. Selain itu, berbagai sumber lain juga menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi yang relevan dengan peningkatan kinerja Polri. Keunggulan SDM menjadi penentu utama pencapaian tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah kunci kesuksesan dalam meraih target organisasi, termasuk dalam konteks Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Sebagai komponen dari tugasnya yang berkaitan dengan pemerintah, Polri memiliki tanggung jawab untuk menjaga keselamatan dan keteraturan publik, menerapkan keadilan, serta menyediakan keamanan, pembinaan, dan layanan sosial (Saharazad & Susanty, 2016).

Kinerja merujuk pada pencapaian yang berhasil di dapat oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditugaskan, yang menyesuaikan pada kombinasi keterampilan, pengalaman, ketulusan, dan waktu yang dikeluarkan (Sutrisno et al., 2016). Istilah "prestasi" berasal dari frasa "*Job Performance*" atau "*Actual Performance*," yang menggambarkan pencapaian kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan. Prestasi, atau kinerja kerja, mencerminkan hasil kerja yang dapat diperoleh oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing individu. Kinerja ini tercapai dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan mematuhi hukum serta prinsip moral dan etika (Saharazad & Susanty, 2016).

Namun, masih terdapat kesenjangan yang tidak sesuai dengan idealisme. Beberapa kelemahan masih tampak pada karyawan, di mana kurangnya motivasi terhadap pekerjaan menyebabkan kurangnya disiplin. Beberapa karyawan datang terlambat ke kantor, menunda-nunda tugas, kurang disiplin, tidak efektif dalam menggunakan fasilitas kantor, dan ada yang meninggalkan penugasan pada jam kerja tanpa alasan yang jelas (Sutrisno et al., 2016).

Oleh karena itu, Polri perlu memiliki tenaga kerja yang bermutu, ahli, dan terlatih untuk menjalankan tugasnya dengan efisien. Dalam setiap tindakannya, anggota kepolisian juga perlu memiliki motivasi yang kuat karena motivasi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi performa individu secara keseluruhan individu (Saharazad & Susanty, 2016). Tujuan dari artikel ini adalah untuk menilai seberapa besar peran motivasi dalam meningkatkan kinerja di lingkungan kepolisian. Selain itu, artikel ini juga bertujuan agar masyarakat memahami bahwa polisi juga membutuhkan motivasi dalam pekerjaan mereka agar tidak lalai atau melanggar

hukum kepolisian. Artikel ini juga ditujukan kepada seluruh kepolisian agar mereka dapat meningkatkan prestasinya dengan memiliki motivasi yang tinggi, sehingga mereka dapat bekerja lebih maksimal dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan pemahaman ini, diharapkan masyarakat dapat lebih percaya dan mendukung petugas kepolisian, menciptakan simpati dan dukungan pada mereka (Riantoko et al., 2017), serta mengurangi keluhan masyarakat sebagai indikator kinerja baik dari petugas kepolisian.

Judul ini penting untuk diangkat karena didalamnya membahas tentang pentingnya dukungan sosial dalam meningkatkan motivasi kerja. Sudah banyak penelitian mengatakan bahwa dukungan sosial termasuk dari lingkungan kerja itu sendiri dapat meningkatkan kinerja anggota Polri. Karena, motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang relevan pada kinerja mereka (Sudibya & Sintaasih, Desak Ketut, 2017).

Menurut McClelland dikutip dari (Saharazad & Susanty, 2016) terdapat hubungan positif antara motivasi untuk mencapai kinerja dan kinerja kerja. Artinya, individu seperti pemimpin, manajer, dan karyawan yang memiliki tingkat motivasi kinerja yang tinggi lebih mungkin mencapai kinerja yang baik, sementara kinerja yang rendah sering kali disebabkan oleh motivasi kerja yang kurang. Oleh karena itu, artikel yang ingin di tulis dapat membantu memahami sejauh mana motivasi merupakan faktor peningkatan kinerja kepolisian.

Menurut Penelitian yang dilaksanakan oleh (Nadya Aprisca Dewi & Willy Tasdin, 2023) dalam upaya meningkatkan kinerja polisi dalam memberikan layanan publik Mabes Polri, terdapat keterkaitan antara perkembangan keseimbangan, motivasi, pembangunan lingkungan kerja yang positif, kepemimpinan yang efektif, dan pengembangan karier dengan peningkatan kinerja polisi. Strategi ini diharapkan dapat membantu polisi melaksanakan tugas dengan lebih efektif, sesuai dengan penelitian yang sedang di lakukan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif pada peningkatan kinerja anggota Kepolisian, namun kontribusinya terhadap kinerja hanya sebesar 6.1% dengan nilai signifikansi sebesar 0.247. Dengan demikian, hipotesis kedua dapat disetujui. Walaupun anggota Kepolisian POLDA Jabar sudah memiliki motivasi terhadap pekerjaan, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruhnya masih relatif rendah. Hal ini menunjukkan perlunya motivasi tambahan dalam bidang lain tidak hanya untuk meningkatkan prestasi, tetapi juga untuk memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap upaya dan hasil kinerja Kepolisian Republik Indonesia secara keseluruhan (Wibisono & Mariana, 2023).

KAJIAN TEORITIS

Robert Kreitner dan Angela Kinicky (dalam Musyadad et al. 2022) Motivasi merupakan serangkaian proses-proses dalam psikologis yang dapat mendorong, mengarahkan, dan menetapkan tindakan sukarela dalam pencapaian tujuan. Kata ini berasal dari bahasa Latin "*movere*," yang artinya "bergerak." Dalam konteks yang berlaku saat ini, motivasi merupakan keinginan yang mendorong individu untuk bertindak sesuai dengan tujuan. Motivasi juga bisa di definisikan sebagai dorongan atau keinginan yang mendorong dan menggerakkan kemauan seseorang untuk bekerja. Setiap motif yang dimiliki seseorang memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai Edy Sutrisno (dalam Istikomah, Management, and Mercu 2014). Menurut Ahmadi (dalam Mulyaningsih 2014), motivasi memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan dalam mendapatkan target. Semakin tinggi tingkat motivasi, semakin besar kemungkinan kesuksesan dalam proses pembelajaran. Seseorang yang didorong oleh motivasi yang tinggi akan bersungguh-sungguh, tekun, tidak mudah menyerah, dan rajin membaca untuk meningkatkan pencapaian mereka dalam mengatasi tantangan atau masalah.

Berdasarkan pengertian tentang motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong individu untuk bertindak dan bekerja menuju keberhasilan tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Motivasi melibatkan proses psikologis yang mencakup dorongan, keinginan, dan kemauan yang kuat untuk berusaha dan tidak mudah menyerah demi mencapai tujuan yang diinginkan. Kesuksesan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi seseorang, semakin tinggi motivasi, semakin besar kemungkinan untuk meraih kesuksesan. Maka dari itu, penting bagi individu maupun organisasi untuk mengerti dan memanfaatkan motivasi sebagai kunci dalam mencapai tujuan.

Menurut Rahmawati dalam Sirait (2019), Ada dua faktor utama yang dapat memengaruhi motivasi, yaitu Faktor Internal. Faktor ini datang dari dalam diri individu dan tidak membutuhkan dorongan dari luar untuk mendorong seseorang mencapai sesuatu. Beberapa faktor internal yang memengaruhi motivasi termasuk: 1) Keinginan untuk Hidup, yang mendorong individu untuk bertahan hidup dan memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan. 2) Keinginan untuk Memiliki, yang mendorong individu untuk meraih penghargaan atau status sosial yang lebih tinggi. 3) Keinginan untuk Mendapatkan Pengakuan, yang timbul setelah individu melakukan sesuatu untuk mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka. 4) Keinginan untuk Berkuasa, yang melibatkan dorongan untuk memiliki peran penting dalam sebuah organisasi. Faktor-faktor internal ini menjalankan peran penting dalam mendorong individu mencapai tujuan, baik itu tujuan pribadi maupun organisasi.

Kedua, Faktor Eksternal melibatkan beberapa aspek yang terdiri dari : 1. Kondisi Lingkungan Kerja, Ini mencakup semua fasilitas dan alat kerja di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugas mereka, yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup lokasi tempat kerja, peralatan yang tersedia, kondisi kebersihan, tingkat pencahayaan, ketenangan, dan interaksi sosial di dalam organisasi. 2. Penggantian yang Memadai, Ini merupakan akar utama pendapatan bagi karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. 3. Supervisi yang Efektif, Supervisi yang efisien melibatkan pemberian penghargaan dan panduan kepada karyawan untuk membantu mereka melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan menghindari kesalahan. 4. Jaminan Pekerjaan, Karyawan mencari pekerjaan di sebuah organisasi dengan harapan mendapatkan jaminan tentang stabilitas karier mereka dan masa depan yang aman. 5. Status dan Tanggung Jawab, Setiap karyawan mengharapkan pengakuan atas jabatan dan peran mereka di dalam organisasi, serta tanggung jawab dan wewenang yang sesuai dengan posisi mereka. 6. Fleksibilitas dalam Peraturan, Organisasi menetapkan aturan dan prosedur kerja yang harus diikuti oleh karyawan, tetapi adanya fleksibilitas dalam peraturan ini memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan kebutuhan kerja dengan kebutuhan individu karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka. Faktor-faktor eksternal ini menjalankan peran penting dalam memotivasi karyawan dan mempengaruhi kinerja mereka di dalam organisasi.

Menurut (Saputra, 2018), ada dua bentuk motivasi : motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi kerja positif adalah dorongan yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dengan tujuan memperoleh imbalan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka dan berkontribusi aktif dalam tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi mereka. Strategi motivasi positif untuk meningkatkan kinerja karyawan meliputi penghargaan atas pencapaian, menyediakan informasi yang jelas dan transparan tentang tujuan dan harapan organisasi, memberikan perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai individu, menggalakkan kompetisi yang sehat di antara karyawan, mengikut sertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, serta memupuk rasa bangga terhadap pekerjaan dan organisasi. Di sisi lain, motivasi kerja negatif adalah dorongan yang digunakan untuk mencegah kesalahan dan menghindari perilaku yang mengabaikan kewajiban yang telah ditetapkan. Motivasi kerja negatif bertujuan untuk mencegah karyawan melakukan pelanggaran dengan memberikan sanksi. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi atas pelanggaran tertentu, penalti sebagai konsekuensi atas kesalahan, penurunan jabatan bagi karyawan yang melakukan kesalahan serius, serta denda sebagai hukuman atas pelanggaran

tertentu. Kedua jenis motivasi ini dapat digunakan oleh organisasi untuk mengarahkan dan mengelola perilaku karyawan, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode studi literatur, yang melibatkan pengumpulan informasi dari berbagai sumber jurnal atau artikel terkait. Hal ini bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur yang berkaitan dengan topik penelitian, terutama dalam konteks motivasi sebagai faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Zed (dalam Prihatinia & Zainil, 2020) studi pustaka adalah kegiatan pengumpulan data dari sumber pustaka dan pengolahan informasi. Sementara itu, Sarwono dalam (Munib & Wulandari, 2021), menjelaskan bahwa studi literatur melibatkan analisis data dari berbagai sumber referensi dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Tujuannya adalah untuk mendapatkan dasar teoritis yang kuat untuk menjawab masalah penelitian yang ada. Studi literatur juga sering disebut sebagai penelitian perpustakaan atau penelitian pustaka.

Dalam penelitian ini, data diperoleh dari jurnal dan artikel yang relevan dengan masalah yang dibahas. Metode penelitian melibatkan pencarian literatur yang sesuai dengan judul penelitian untuk mendukung analisis. Literatur yang ditemukan kemudian dipelajari untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam dan digunakan untuk merumuskan kesimpulan berdasarkan penelitian sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh (Agenginardi et al., 2023) mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Polri di Bidang Sat Reskrim pada Satuan Polres Metro Bekasi Kota, hasil analisis secara sebagian menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel motivasi adalah 4,548, melampaui nilai t tabel sebesar 1,986, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Akibatnya, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Temuan penelitian ini menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang relevan terhadap kinerja anggota Polri di bidang Sat Reskrim. Ini menyatakan bahwa motivasi membawakan peran penting dalam meningkatkan kinerja anggota Polri.

Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh (Kamaruddin, 2021) mengenai Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Polisi di Polres Jeneponto, analisis secara terpisah menyatakan bahwa motivasi dalam pekerjaan menyimpan dampak positif dan relevan terhadap kinerja polisi. Tinjauan yang mendalam menegaskan bahwa motivasi dalam pekerjaan memiliki pengaruh yang relevan dan kuat terhadap kinerja mereka. Studi ini menegaskan bahwa motivasi memegang peran utama dalam meningkatkan kualitas pekerjaan polisi. Dengan demikian, usaha untuk meningkatkan motivasi di kalangan anggota polisi dapat memberikan sumbangan penting terhadap peningkatan kinerja mereka secara keseluruhan.

Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh (Andira et al., 2022) mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian dalam Memberikan Pelayanan Publik di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar, hasilnya menunjukkan bahwa Polri di Polsek Galesong mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja. Strategi ini mencakup pemberian contoh dan cerita inspiratif, menunjukkan sikap positif Polri, dan mendorong inovasi dalam pelaksanaan tugas. Tujuan dari upaya ini adalah untuk memudahkan pelaksanaan tugas dan mendorong serta memotivasi anggota agar dapat memenuhi kewajiban dan komitmen mereka dengan baik.

Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh (Sandi & Tiarapuspa, 2023) mengenai Faktor-faktor seperti semangat kerja, motivasi kerja, kesenangan kerja, imbalan, kepatuhan kerja, kemampuan, lingkungan kerja, rekrutmen atau seleksi, dan stres kerja memiliki dampak relevan pada kinerja personel Polri. Semangat kerja yang tinggi, dorongan yang kuat, kepuasan dalam pekerjaan, kompensasi yang mencukupi, kedisiplinan, kompetensi, lingkungan kerja yang kondusif, proses rekrutmen yang efektif, dan manajemen stres yang baik adalah faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja anggota polisi. Oleh karena itu, perhatian dan upaya dalam meningkatkan faktor-faktor ini penting sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja anggota polisi secara keseluruhan.

Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh (Maryani et al., 2023) mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi, hasil analisis menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan relevan terhadap kinerja personel kepolisian. Artinya, peningkatan tingkat motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja personel kepolisian. Inti dari hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan mendorong mereka untuk berusaha lebih keras meningkatkan produktivitas. Namun, jika motivasi rendah, dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa masalah motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai.

Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh (Wardhani & Hartono, 2021) mengenai Dampak Motivasi Kerja, Kepuasan, dan Kinerja Polisi Wanita, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi dengan kepuasan kerja. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki dampak terhadap prestasi, dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap prestasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa teori motivasi berfungsi sebagai kerangka kerja yang menjelaskan bagaimana identifikasi organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Namun, dalam konteks hubungan antara motivasi dan kinerja polisi wanita, peran kepuasan kerja sebagai mediator tidak terbukti. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja polisi wanita, dibutuhkan pengembangan intervensi di masa mendatang.

Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh (Sirait, 2019) mengenai Motivasi Sebagai Faktor Peningkatan Kinerja Kepolisian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan relevan antara motivasi dengan disiplin kinerja polisi, yang berkontribusi sebesar 58,3% terhadap kinerja mereka. Hal ini menegaskan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam membentuk disiplin kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja anggota kepolisian. Meskipun begitu, sekitar 41,7% faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini juga berdampak bagi kinerja polisi. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor tersebut guna meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggota kepolisian secara menyeluruh. Dengan demikian, diharapkan peningkatan motivasi dapat menjadi salah satu strategi efektif dalam meningkatkan disiplin kinerja anggota kepolisian dan pada akhirnya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta mencapai tujuan organisasi kepolisian.

Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh (Riantoko et al., 2017) mengenai Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara, ditemukan bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi memiliki efek positif dan relevan terhadap semangat kerja serta kinerja para anggota kepolisian di Polsek Kuta Utara. Dukungan tersebut juga terbukti mempengaruhi secara positif dan relevan tingkat kinerja mereka. Tidak hanya itu, motivasi dalam bekerja juga terbukti memberikan kontribusi yang positif dan relevan terhadap peningkatan kinerja anggota polisi. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi terhadap kebutuhan dalam menjalankan tugas-tugas dapat meningkatkan semangat kerja anggota polisi, yang pada akhirnya akan berpengaruh positif pada peningkatan performa mereka. Maka dari itu, penting bagi organisasi, khususnya Polsek Kuta Utara, untuk memberikan dukungan yang memadai kepada anggota polisi guna meningkatkan motivasi dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif.

Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh (Saharazad & Susanty, 2016) mengenai Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Polsek Cakung Jakarta Timur, ditemukan bahwa motivasi dalam pekerjaan memiliki pengaruh yang relevan terhadap performa para anggota kepolisian di wilayah tersebut. Hal ini menegaskan pentingnya motivasi sebagai faktor pendorong semangat dan kualitas kerja anggota kepolisian. Dukungan organisasi juga terbukti menjalankan peran penting, karena dukungan yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja anggota polisi. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan efisiensi anggota kepolisian, perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti memberikan dukungan yang cukup dari organisasi. Dengan begitu, diharapkan kinerja anggota kepolisian dapat terus ditingkatkan, akibatnya, ini akan berkontribusi positif pada pelayanan publik dan pencapaian target organisasi.

Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh (Sutrisno et al., 2016), mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan, secara parsial, terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seseorang, semakin baik pula prestasinya. Disiplin kerja juga ditemukan memberikan pengaruh positif dan signifikan, secara sebagian, terhadap kinerja pegawai. Tambahan pula, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang relevan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Ini menandakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di Satpol PP Kota Semarang, penting untuk memperhatikan baik motivasi kerja maupun disiplin kerja mereka. Dengan demikian, manajemen Satpol PP Kota Semarang dapat menerapkan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan organisasi.

Dari gambaran kesepuluh penelitian tersebut, kami dapat menyimpulkan bahwa semuanya memiliki fokus yang serupa, yaitu untuk menemukan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja polisi. Temuan dari studi-studi sebelumnya secara konsisten memperoleh hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan relevan terhadap kinerja anggota kepolisian. Beberapa penelitian, seperti yang dilaksanakan oleh (Agenginardi et al., 2023) dan (Kamaruddin, 2021), menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak positif dan relevan secara sebagian terhadap prestasi. Penelitian lain, seperti yang dilaksanakan oleh (Andira et al., 2022) dan (Sandi & Tiarapuspa, 2023), Menggaris bawahi strategi-strategi untuk meningkatkan prestasi, termasuk peningkatan motivasi kerja, serta mengidentifikasi dukungan organisasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja anggota kepolisian, telah diungkapkan dalam penelitian oleh (Riantoko et al., 2017) dan (Maryani et al., 2023).

Penelitian oleh (Wardhani & Hartono, 2021) kepuasan kerja sebagai faktor yang sangat mempengaruhi kinerja polisi wanita, sementara penelitian (Sirait, 2019) Menyoroti hubungan keterkaitan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja polisi secara keseluruhan. Temuan dari (Sutrisno et al., 2016) sejalan dengan penelitian lain yang menegaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai Satpol PP Kota Semarang.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki ciri khasnya sendiri. Penelitian ini difokuskan pada Provinsi Jawa Barat dan menggunakan metode literatur review untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih intens tentang bagaimana motivasi berperan sebagai faktor peningkatan kinerja kepolisian di daerah tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif yang lebih spesifik tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja kepolisian di wilayah tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rangkuman dari berbagai penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sangat besar dalam menentukan kinerja anggota kepolisian. Studi menegaskan bahwa tingkat motivasi yang tinggi mendorong peningkatan prestasi, sedangkan motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan prestasi. Dukungan dari organisasi juga memiliki peranan krusial dalam meningkatkan motivasi kerja anggota polisi, yang pada gilirannya, berdampak positif pada kinerja mereka. Faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, kedisiplinan, kemampuan, kondisi lingkungan mereka bekerja, proses rekrutmen, dan tingkat stres juga memiliki pengaruh relevan terhadap kinerja anggota kepolisian.

Motivasi menjalankan peran penting dalam meningkatkan kinerja anggota Polri. Dukungan organisasi, peningkatan kesejahteraan, pembangunan lingkungan kerja yang positif, kepemimpinan efisien, dan peningkatan karier adalah strategi yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja polisi. Meskipun motivasi memberikan kontribusi positif terhadap prestasi, kontribusinya hanya sebesar 6,1%, menunjukkan perlunya motivasi tambahan dalam bidang lain untuk memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Polri secara keseluruhan. Dalam melaksanakan kewajibannya, Polri harus mempunyai SDM yang bermutu, ahli, dan bermotivasi tinggi untuk menjalankan tugas dengan baik.

Beberapa studi menyoroti strategi-strategi yang bisa diterapkan untuk meningkatkan prestasi, termasuk peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian, usaha untuk meningkatkan motivasi kerja di kalangan anggota kepolisian bisa menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Harapannya, temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam pengembangan manajemen sumber daya

manusia di Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk meningkatkan kinerja anggotanya. Penerapan dan pemahaman yang baik tentang motivasi dapat membantu meningkatkan kinerja Polri dan memperkuat kepercayaan serta dukungan masyarakat terhadap institusi kepolisian tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Agenginardi, X. B., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Bidang Sat Reskrim Pada Satuan Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Economina*, 2(11), 3263–3275. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.970>
- Andira, A., Razak, R., & Tahir, N. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Dalam Memberikan Pelayanan Publik di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar. *Kimap*, 3(2), 423–433.
- Istikomah, Management, M., & Mercu, U. (2014). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PERUSAHAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk MEDAN*. 14(12030204039), 176–184.
- Kamaruddin. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA POLISI PADA POLRES JENEPONTO. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL) Volume 1 No. 1 (2021)*, 1(1), 74–87.
- Maryani, M., Agus, □, & Gazali, U. (2023). Jurnal Mirai Management Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 216–230.
- Mulyaningsih, I. E. (2014). Pengaruh Interaksi Sosial Keluarga, Motivasi Belajar, dan Kemandirian Belajar terhadap Prestasi Belajar. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 20(4), 441–451. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v20i4.156>
- Munib, A., & Wulandari, F. (2021). Studi Literatur: Efektivitas Model Kooperatif Tipe Course Review Horay Dalam Pembelajaran IPA Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 7(1), 160–172. <https://doi.org/10.29407/jpdn.v7i1.16154>
- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936–1941. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.653>
- Nadya Aprisca Dewi, & Willy Tasdin. (2023). Hasil Implementasi; Gambaran Motivasi Bekerja Anggota Polri. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1323–1334. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.244>
- Prihatinia, S., & Zainil, M. (2020). Penerapan Pendekatan Pendidikan Matematika Realistik untuk Meningkatkan Hasil Belajar Matematika di Sekolah Dasar (Studi Literatur). *Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1511–1525.
- Riantoko, R., Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, D. ketut. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(6.3), 1145–1176.
- Saharazad, K. P., & Susanty, A. I. (2016a). Motivational Influence on The Performance of Police , Police Station Cakung , East Jakarta. *E-Proceeding of Management*, 3(2), 1974–1979.

- Saharazad, K. P., & Susanty, A. I. (2016b). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Polsek Cakung Jakarta Timur. *E-Proceeding of Managemen*, 3(2), 1–6.
- Sandi, S. D., & Tiarapuspa. (2023). Tinjauan Literatur: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personil Polri. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 3889–3898. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16934>
- Saputra, A. (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>
- Sirait, S. (2019). Motivasi Sebagai Faktor Peningkatan Kinerja Kepolisian. *Ek&Bi*, 2(1), 167–177.
- Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, Desak Ketut, R. ronny. (2017). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.3, 3, 1145–1176.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Wardhani, D. P., & Hartono, S. (2021). Dampak Motivasi Kerja, Kepuasan dan Kinerja Polisi Wanita. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 108–116. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12045>
- Wibisono, K. A., & Mariana, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Kantor Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Barat. 23(1), 92–100.