

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan suatu organisasi bidang pelayanan publik serta alat Negara yang memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat (Rahmawati, 2017).

Menurut Pribadi (2014) Polri sebagai pelayan masyarakat dituntut kinerjanya untuk lebih profesional dan independen. Oleh karena itu polisi dalam pelayanan masyarakat harus siap sedia untuk melayani masyarakat jika terjadi suatu masalah dalam masyarakat. Selain itu polisi sebagai pelindung juga harus siap melindungi jika dalam suatu kegiatan masyarakat terjadi tindakan anarkis dan sebagai pengayom polisi harus siap sedia untuk mengayomi dan memberi apresiasi kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan tujuan Polri adalah untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (UU RI No 2 , 2002).

Dikutip dari Naskah Sementara Buku Petunjuk Administrasi Seleksi Alih Golongan dari Tamtama ke Bintara Polri yang disusun oleh Surat Keputusan Kapolri, Bintara adalah golongan pangkat ketentaraan dan kepolisian yang lebih rendah dari letnan dua atau insepktur polisi dua, dan lebih tinggi dari koprал atau ajun brigadir polisi. Bintara merupakan tulang punggung kesatuan di Kepolisian

Negara Republik Indonesia yang berperan sebagai penghubung antara perwira dengan tamtama atau sebaliknya dalam segi profesional.

Berdasarkan Pasal 55 Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 23 tahun 2010 tentang susunan organisasi dan tata kerja pada tingkat kepolisian resort dan kepolisian sector Satsamapta sebagaimana merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Bintara remaja Samapta saat pertama kali berdinas mendapatkan tugas berada satuan kerja Satsamapta Polres Oku Selatan yang bertugas melaksanakan Turjawali dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, objek vital, TPTKP, penanganan Tipiring, dan pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat serta pengamanan markas.

Satsamapta dipimpin oleh KaSatsamapta yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Khusus pada Polres Tipe Metropolitan, Polrestabes, dan Polresta, Kasatreskrim dalam Satsamapta dalam melaksanakan tugas dibantu oleh Urusan Pembinaan Operasional (Urbinopsnal), yang bertugas merencanakan penyelenggaraan tugas Turjawali, menyelenggarakan pelatihan keterampilan, pembinaan teknis pemeliharaan ketertiban umum berupa penegakan hukum Tipiring dan TPTKP, pencarian dan penyelamatan atau SAR, Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Urmintu), yang bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi dan ketatausahaan, Unit Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan, dan Patroli (Unitturjawali), yang bertugas melaksanakan kegiatan Turjawali, dan penegakan hukum Tipiring serta pengamanan markas, Unit Pengamanan Objek Vital

(Unitpamobvit), yang bertugas melaksanakan kegiatan penjagaan, pengawalan, patroli, dan pengamanan objek vital; dan, Unit Pengendalian Massa (Unitdalmas), yang bertugas melaksanakan negosiasi, pengamanan unjuk rasa dan pengendalian massa

Masa remaja merupakan masa transisi dari masa kanak-kanak menuju masa dewasa, dimana pada masa ini remaja ditandai oleh adanya perubahan seperti fisik, psikis, dan psikososial. Pada masa ini remaja mulai beradaptasi dengan perubahan fisik dan psikologis, pencarian identitas dan membentuk hubungan baru termasuk mengekspresikan perasaan seksual (Santrock, 2003).

Pada masa remaja akhir yang berkisar usia 17-22 tahun merupakan tahapan remaja yang mulai berfikir tentang bidang pekerjaan apa yang diinginkan dan sanggup dijalani untuk kehidupan di masa depannya. Kebimbangan dalam menentukan karir menunjukkan bahwa individu tersebut tidak memiliki kematangan dalam karir di masa depan. Winkel mengungkapkan faktor internal yang dapat mempengaruhi kematangan karir adalah nilai-nilai kehidupan (values), taraf inteligensi, bakat khusus, minat, kepribadian, dan pengetahuan (Pratama, 2014)

Anggota Bintara remaja Samapta dengan kisaran usia 18 tahunan yang dimana sebagai pelindung dan pengayom masyarakat yang berdedikasi tinggi, maka seorang generasi muda ialah memiliki dan menjalankan ikrar Tri Brata yaitu berjiwa Rastra Sewakottama (Abdi Utama daripada Nusa dan Bangsa. Dengan hal itu, segala sikap dan tindakan yang tidak sesuai dengan ikrar Tri Brata maka dianggap tidak profesional. Suatu keterampilan yang didasarkan atas

pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dan latihan, diabdikan pada kemanusiaan dengan dilandasi kode etik profesi, dan secara terus menerus berusaha meningkatkan keahlian serta ilmunya (Kunarto,1997).

Fenomena yang terjadi pada Bintara remaja Samapta terlihat saat menjalankan pekerjaan yang di berikan masih belum adanya inisiatif untuk mencari jalan keluar saat menghadapi masalah dalam melaksanakan tugas administrasi , masih terdapat anggota yang suka berbohong saat tidak masuk kerja saat melaksanakan apel serah terima di penjagaan, Belum adanya Kemahiran dan keterampilan Bintara remaja Samapta saat melaksanakan tugas saat melaksanakan penegakan hukum Tipiring dan TPTKP, Masih kurangnya tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan saat melaksanakan patroli, masih mengabaikan perintah senior atau atasan secara langsung, kurang memiliki sikap atau perilaku (*atitude*) karena saat ada senior atau pimpinan yang lewat para bintara remaja Samapta tidak hormat pada saat dipenjagaan, masih belum terjalin kerja sama antar rekan kerja bintara remaja Samapta terlihat saat sedang melaksanakan pengendalian massa, kurang disiplin waktu saat melaksanakan apel serah terima piket para bintara remaja Samapta masih banyak yang terlambat, masih belum profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Eka Maelani (2020) berpendapat bahwa kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang umumnya digunakan sebagai dasar evaluasi terhadap karyawan atau organisasi. dalam upaya memaksimalkan kinerja, maka diperlukan karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidangnya dan karyawan wajib mampu menggunakan teknologi informasi yang bisa diterapkan dalam memaksimalkan kinerjanya.

Berdasarkan Perpol Nomor 02 tahun 2018 tentang penilaian Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, SMK (Sistem Manajemen Kinerja) adalah sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja anggota Polri agar selaras dengan visi dan misi Organisasi, berdasarkan hasil dari data SMK Polri tahun 2022 Bintara remaja Samapta di Polres Oku Selatan yang meliputi dari unsur penilaian kinerja yang terdiri dari Faktor Spesifik, Kontrak kerja, Tugas tambahan dan Faktor Generik Perilaku kerja anggota, penghargaan serta hukuman didapati Rata-rata penilaian Kinerja Anggota Bintara remaja Samapta Samapta Polres Oku Selatan masih banyak yang rendah.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Seseorang dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja bawahan harus mendapat perhatian dari para

pimpinan, sebab menurunnya kinerja bawahan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Supatmi, 2012).

Secara umum, ciri-ciri kinerja menurut Hussein Umar (Triyani, 2017) meliputi kejujuran, inisiatif, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi singkat yang dilakukan peneliti kepada 4 Bintara remaja Samapta Polres Oku Selatan (*Personal communication*, 15 Juli 2022) yang sedang melaksanakan Piket di penjagaan, sebagian dari mereka yang sedang berjaga malah asik bermain handphone tanpa menghiraukan kendaraan yang keluar masuk, dan ketika ada senior yang memberi perintah untuk mengisi mutasi mereka tidak menghiraukan perintah tersebut, dan ketika sedang melaksanakan kurve bersama masih terdapat Bintara remaja Samapta yang menyuruh temannya bekerja keras dan dia hanya mengambil sisa makanannya saja.

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan peneliti kepada 4 Bintara remaja Samapta Polres Oku Selatan (*Personal communication*, 15 Juli 2022), wawancara dilakukan secara langsung di ruangan Staff Polres Oku Selatan, adapun pertanyaan subjek terkait kinerja menyatakan Bintara remaja Samapta belum adanya inisiatif tersendiri yang dimana saat diperintah langsung oleh atasan dan senior saat melaksanakan tugas administrasi yang harusnya tugas tersebut bisa diselesaikan dengan deadline waktu yang sudah ditentukan menjadi sangat lama sehingga mengganggu pelaksanaan tugas yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintara remaja Samapta inisial B (*Personal communication*, 18 Juli 2022) terdapat fenomena Kinerja yaitu

Kerjasama, B mengatakan bahwa terdapat beberapa anggota yang masih belum jujur terhadap suatu pekerjaan yang sudah jelas menjadi tupoksi, dimana anggota tersebut berbohong saat mendapatkan surat perintah mengemban tugas pengawalan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintangara remaja Samapta inisial RA (*Personal communication*, 18 Juli 2022) terdapat fenomena Kinerja yaitu Inisiatif, RA mengatakan bahwa beberapa anggota bintangara tidak memiliki inisiatif dalam bekerja. Mereka bekerja ketika disuruh saja. Ketika atasan tidak menyuruh atau menugaskan mereka berdiam diri atau mencari kesibukan lain bermain Handphone.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintangara remaja Samapta inisial FA (*Personal communication*, 18 Juli 2022) terdapat fenomena Kinerja yaitu Kerjasama, FA yang mengatakan bahwa belum terjalin kerja sama secara maksimal terhadap rekan kerja anggota bintangara remaja Samapta, dapat dilihat saat latihan dalmas (pengendalian masa) sering bermain-main saat latigan padahal sangat membutuhkan kerja sama yang sangat maksimal untuk mengurai masa yang sedang melaksanakan unjuk rasa belum lagi terjadinya aksi anarkis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintangara remaja Samapta inisial A (*Personal communication*, 18 Juli 2022) terdapat fenomena Kinerja yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, A mengatakan bahwa sebenarnya dia tidak terlalu mengerti apa saja tugas di kepolisian. Dia ingin menjadi polisi karena desakan ayahnya yang juga merupakan anggota polisi. Hal ini dibuktikan dengan ketidaksiapan A dalam menjalankan tugas ketika latihan.

Berdasarkan angket awal peneliti pada tanggal 20 Juli 2022 memperoleh hasil dari 50 responden yang meliputi Bintara remaja Samapta Polres Oku Selatan mendapatkan hasil sebagai berikut. Hasil angket berdasarkan ciri-ciri dari Kinerja yang meliputi kejujuran, inisiatif, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan mereka yang menjawab YA . Pada pertanyaan angket yang disebar terdapat 63% Bintara remaja Samapta masih belum jujur terhadap suatu pekerjaan yang sudah jelas menjadi tupoksi, dimana anggota tersebut berbohong saat mendapatkan surat perintah mengemban tugas pengawalan , 58% Mereka bekerja ketika disuruh saja. Ketika atasan tidak menyuruh atau menugaskan mereka berdiam diri atau mencari kesibukan lain, 70% merasa tidak ada kerjasama diantara anggota. Masing-masing anggota merasa mampu sendiri dan bagi yang lebih mampu tidak mau mengajak yang lain. Kadang, anggota seperti sombong dan tidak mau bekerjasama satu sama lain. , 66% mereka sebenarnya tidak terlalu memahami tugas apa saja yang ada pada kepolisian.

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Faktor Kemampuan yang secara Psikologis kemampuan Karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). dan Faktor Motivasi yang terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Simamora (2015) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi, Faktor psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan

motivasi Kerja, Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Fenomena yang terjadi pada Bintara remaja Samapta Polri yang baru selesai pendidikan ialah kurangnya sikap peduli dalam menjalankan tugas masih perlu dibimbing dan diberi motivasi agar pelaksanaan tugas pokok dapat terealisasi secara maksimal. Dan juga Bintara remaja Samapta masih kurangnya sikap Proaktif yang dimana mereka masih kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri, Bintara remaja Samapta juga sering mengeluh saat diberikan pekerjaan, masih kurangnya inisiatif dalam mengambil keputusan saat melaksanakan tugas, saat diberikan tugas anggota Bintara remaja Samapta masih belum terlihat bersemangat untuk menjalankannya, merasa kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki, sebagian Bintara remaja Samapta masih perlu diawasi dan dibimbing saat diberikan pekerjaan, masih belum percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki, merasa takut untuk melakukan tindakan yang harus dilakukan atau berinisiatif sendiri.

Motivasi merupakan masalah sentral dalam dunia psikologi pendidikan. Motivasi merupakan inti dari sifat biologis, kognitif, dan aturan-aturan sosial. Hal lain yang lebih penting adalah motivasi memiliki nilai sangat tinggi dalam kehidupan manusia. Individu dapat digerakkan untuk melakukan suatu tindakan, disebabkan oleh faktor- faktor yang berbeda. Individu akan termotivasi karena mereka dapat menilai suatu kegiatan, atau adanya paksaan yang kuat dari luar. Dalam dunia kerja individu dapat digerakkan untuk bertindak karena adanya rasa

ketertarikan yang kuat, atau karena mereka disuap oleh lingkungan luar, karena ada tanggung jawab (*commitment*), atau karena takut terhadap pengawas.

Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang positif di bidang manajemen organisasi adalah teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Latief dan Fitri, 2022). Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Pemikiran Maslow tentang teori hierarki kebutuhan individu sudah dikenal luas, namun aplikasinya untuk kepentingan pendidikan tampaknya belum mendapat perhatian penuh.

Sitorus (2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi ini digunakan untuk mengarahkan daya potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih produktif dalam kinerja. Sehingga apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaannya, karyawan tersebut akan memiliki kemampuan dan gairah yang tinggi pula untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal dan hasil yang sebaik-baiknya pula.

Marwanto & Nugroho (2014) menjelaskan bahwa Motivasi kerja perlu dibangkitkan agar anggota dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, anggota yang tidak mempunyai motivasi dan disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun anggota tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik.

Faktor motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas-tugas sebagai anggota, karena semua tujuan itu akan tercapai dengan maksimal apabila dilaksanakan dengan motivasi kerja yang tinggi. Bila dilihat dari betapa banyak dan kompleksnya tugas sebagai seorang anggota Polri maka faktor motivasi kerja adalah sebagai salah satu faktor yang harus selalu ditumbuh kembangkan demi tercapainya perdamaian serta keamanan bangsa dan Negara. Motivasi tersebut akan tercermin dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh Negara kepadanya. (Sardi & Matulesy, 2016)

Rober (Kurnianingsih, 2017), menjelaskan orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut :1. Mengambil inisiatif, yaitu dapat menilai sendiri dan memacu diri sendiri, memiliki rasa komitmen yang tinggi. 2. Tekun bekerja secara produktif pada pekerjaan sampai selesai dengan baik, dan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun dalam rintangan. 3. Mempunyai kemauan yang keras dalam bekerja atau terlalu sibuk. 4. Bekerja dengan atau tanpa pengawasan. 5. Melihat ha-hal yang perlu dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu. 6. Suka tantangan, ingin menguji kemampuannya, dan menyukai pencarian intelektual.

Penelitian ini dilakukan di Polres Oku Selatan yang ditujukan subjek penelitian ini adalah Bintara remaja Samapta yang baru selesai pendidikan. Adapun hasil obsevasi dan wawancara serta angket awal sebagai pendukung fakta fenomena yang terjadi dilapangan yang dapat memperkuat permasalahan dalam penelitian serta menjadi alasan kuat dalam melakukan penelitian ini.

Berdasarkan hasil Observasi yang dilakukan peneliti terhadap 3 Bintara remaja Samapta Polres Oku Selatan yang sedang melaksanakan melaksanakan latihan dalmas masih terdapat Bintara remaja Samapta yang absen saat melaksanakan latihan karena dilihat dari kurangnya barisan, masih terdapat bintara remaja Samapta yang bermalas-malasan saat menggerakkan tubuhnya, kurangnya kerja sama antar rekan sesama karena terlihat saat melaksanakan peragaan masih kurang rapi, Bintara remaja Samapta masih mengandalkan orang yang bisa saja sementara yang belum bisa tidak mau belajar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintara remaja Samapta inisial DJ (*Personal communication*, 21 Juli 2022) terdapat fenomena mengambil inisiatif , DJ mengatakan sebagian Anggota masih belum memiliki inisiatif sendiri dimana dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan yang diluar dari tugas biasanya, mereka tidak bertanya dan mencari tahu tentang tugas yang diberikan sehingga kebingungan untuk melaksanakan tugas tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintara remaja Samapta inisial FA (*Personal communication*, 21 Juli 2022) terdapat fenomena Tekun bekerja secara produktif pada pekerjaan sampai selesai dengan baik, dan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun dalam rintangan, FA mengatakan masih terdapat anggota yang tidak produktif saat diberikan pekerjaan Administrasi, anggota tersebut selalu beralasan tidak bisa dan perlu dibimbing terlebih dahulu sehingga menghambat pekerjaan yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintara remaja Samapta inisial SH (*Personal communication*, 21 Juli 2022) terdapat fenomena mempunyai kemauan

yang keras dalam bekerja, SH mengatakan beberapa anggota saat menjalankan tugas Pengendalian Massa tidak bersemangat dan mudah menyerah terhadap tugas lapangan yang diberikan kepadanya, mereka beralasan dilapangan cuaca sangat panas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintangara remaja Samapta inisial DK (*Personal communication*, 21 Juli 2022) terdapat fenomena bekerja dengan atau tanpa pengawasan, DK mengatakan masih terdapat anggota yang bermalas-malasan saat melaksanakan tugas di Penjagaan, dimana pada saat senior atau atasan tidak ada ditempat anggota tersebut duduk santai sambil bermain handphone dan suka tertidur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintangara remaja Samapta inisial YA (*Personal communication*, 21 Juli 2022) terdapat fenomena Melihat ha-hal yang perlu dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu, YA mengatakan terdapat anggota Remaja yang melaksanakan tugas di bidang Administrasi, pada saat tugas yang diberikan pimpinan yang sangat penting dan harus cepat diselesaikan anggota tersebut tidak mengambil tindakan cepat sehingga menghambat tugas lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintangara remaja Samapta inisial FR (*Personal communication*, 21 Juli 2022) terdapat fenomena suka tantangan, FR mengatakan sebagian anggota Bintangara remaja Samapta masih belum mempunyai tantangan terlihat saat pembagian tugas kebanyakan bintangara remaja Samapta ingin mengambil tugas di bidang administrasi saja padahal masih banyak tupoksi yang

menantang ada di Samapta yang meliputi Pengendalian massa, Pengamanan Objek Vital, SAR.

Berdasarkan angket awal peneliti pada tanggal 22 Juli 2022 memperoleh hasil dari 50 responden yang meliputi Bintara remaja Samapta Polres Oku Selatan mendapatkan hasil sebagai berikut. Hasil angket berdasarkan ciri-ciri Motivasi Kerja yang meliputi mengambil inisiatif, tekun bekerja secara produktif, mempunyai kemauan yang keras dalam bekerja, bekerja dengan atau tanpa pengawasan, Melihat ha-hal yang perlu dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu dan suka tantangan. Ciri-ciri tersebut terdapat Anggota memberikan jawaban YA. Pada pertanyaan yang disebar terdapat 75% Anggota belum memiliki inisiatif tersendiri saat menjalankan tugas, 63% masih bingung harus berbuat apa saat menjalankan tugas, 65% tidak bersemangat dan mudah menyerah saat berugas dilapangan, 70% Anggota masih bermalas-malasan saat berdinias, 68% hanya bekerja saat diperintah oleh atasan atau pimpinan saja, 72% belum mempunya kemampuan untuk mencoba hal baru dalam menjalankan tugas.

Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Glady Endayani Salawangi (2019) yang berjudul hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. Hasil penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna terbanyak adalah usia 34-43 tahun, mayoritas perempuan, tingkat pendidikan D3, masa kerja yang lama serta berstatus sebagai pegawai tetap. Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna didominasi oleh perawat yang memiliki motivasi kerja dan

kinerja yang baik. Tidak terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja pada Anggota Bintara Remaja Samapta di Polres OKU Selatan**”.



## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pada Anggota Bintara remaja Samapta di Polres OKU Selatan.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan sumbangan ilmiah pada pengembangan bidang ilmu Psikologi. Khususnya pada bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Bintara remaja Samapta**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pada Anggota Bintara remaja Samapta di Polres OKU Selatan sehingga dapat memotivasi bintara remaja Samapta sehingga kinerja dapat tercapai dengan baik.

#### **b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi pengetahuan dan mendorong peneliti yang berminat dan tertarik melakukan penelitian dengan tema sejenis untuk dapat melakukan penelitian lebih mendalam sehingga dapat menambah hasil penelitian, dikarenakan masih banyak ada sejumlah faktor lainnya yang bisa mendukung penelitian yang tidak diteliti oleh peneliti, sehingga manfaat dari penelitian tersebut dapat benar benar dirasakan bagi masyarakat secara umum dan perkembangan ilmu psikologi secara umum.

#### D. Keaslian Penelitian

Jaya dan Surya (2016) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. KAO Indonesia. Hasil analisis korelasi pearson product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 29,16% artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 29,16% dan sisanya 70,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis korelasi dengan uji t menunjukkan thitung > ttabel ( $4,889 > 2,002$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Ardiansyah (2021) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota POLRI Bidang Gakkum pada DIT POLAIR KORPOLAIRUD BAHARKAM POLRI. Secara simultan, penelitian ini membuktikan bahwa Insentif, Disiplin dan Budaya berpengaruh terhadap Kinerja Anggota POLRI Bidang Gakkum Pada Dit Polair Korpolarud Baharkam POLRI. Sementara dugaan secara parsial membuktikan bahwa Insentif dan Budaya mempengaruhi Kinerja dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar ( $\alpha_{insentif} = 0,000$ ;  $\alpha_{Budaya} = 0,001$ ) yang mana keduanya lebih kecil dari nilai standar signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$ . Namun, tidak demikian dengan Disiplin dengan nilai signifikansi sebesar  $\alpha_{insentif} = 0,961$  yang jauh lebih besar dari nilai standar signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$ . Kesimpulan dari penelitian ini adalah faktor besarnya Insentif yang diberikan dan Budaya kerja

yang dimiliki sangat mempengaruhi Kinerja Anggota POLRI Bidang Gakkum Pada Dit Polair Korpolairud Baharkam POLRI ketimbang dua variabel lainnya.

Endra (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada uji ANOVA Perusahaan Dazzle Yogyakarta. Penelitian ini juga menghasilkan temuan bahwa secara simultan atau bersama-sama motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Dazzle Company Yogyakarta.

Hayati dan Sri (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota POLRI pada POLSEK Danau Panggang Kabupaten Sungai Hulu Utara. Model regresi menunjukkan berdasarkan uji F bahwa secara keseluruhan model regresi signifikan dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 0,044 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05. Pengaruh variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10 dan X11 terhadap Y adalah signifikan karena nilai sig. 0044 < 0,05. Berdasarkan pengujian, variabel X11 (kebijakan organisasi) berpengaruh lebih besar dibandingkan variabel / faktor-faktor lainnya yaitu sebesar 0.836%. Fakta ini menunjukkan bahwa di lapangan, faktor terbesar pengaruhnya / relevan dengan kinerja anggota Polri di Polsek Danau Panggang adalah X11 yaitu kebijakan organisasi.

Setyabudi dan Indah (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Sekolah Bahasa LEMDIKLAT POLRI. Dari hasil analisis regresi berganda linier diperoleh

hasil bahwa motivasi kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Bahasa Lemdiklat Polri, sedangkan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Lemdiklat Polri. Pada ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Bahasa Lemdiklat Polri.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ghayyur Qadir,dkk(2013) dengan judul *Relationship between Motivation and Employee Performance,organizational Goals: Moderating Role of Employee Empowerment*. Hasil penelitian menunjukkan Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan tujuan organisasi. Peran moderat dalam pemberdayaan karyawan. Penelitian dilakukan pada universitas sektor publik yang beroperasi di Peshawar. Empat universitas yang berbeda (Ilmu IM, Studi IM, Universitas Pertanian Peshawar dan Universitas Islamia College) dipilih sebagai sampel penelitian. Kinerja karyawan dan tujuan organisasi adalah variabel dependen dan motivasi adalah variabel independen dari penelitian ini. Pemberdayaan karyawan diambil sebagai variabel moderasi penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, 1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap tujuan organisasi. Sesuai hasil uji korelasi, 1) Motivasi dan kinerja karyawan berhubungan positif satu sama lain. 2) Motivasi dan tujuan organisasi juga berkorelasi positif satu sama lain.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Medina Nilasari,dkk (2021) dengan judul *Changes In Motivation That Affect Employee Performance During The Covid 19 Pandemic*. Hasil penelitian menunjukkan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah efikasi diri, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Analisis dilakukan dengan menggunakan Metode Structural Equation Model (SEM) menggunakan AMOS versi 24. Sampel berjumlah kepada 200 orang yang merupakan karyawan dari berbagai sektor perusahaan swasta di Jabodetabek daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Ekstrinsik motivasi merupakan mediator yang memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. mance. Implikasinya bagi perusahaan adalah perusahaan harus terus meningkatkan efikasi diri karyawan melalui manajer memberikan penyuluhan secara terus menerus kepada karyawan dalam menentukan tujuan/target kerja mengikuti KSA (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sharaeva Elvana (2019) dengan judul *A Study on the relationship between employee motivation and work performance*. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi mampu membuat karyawan bekerja keras, membayar lebih banyak waktu dan mendorong organisasi untuk melibatkan karyawan mereka dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi dan karyawan bersama. Motivasi kerja (intrinsik & ekstrinsik) dan kinerja karyawan adalah masalah utama bagi manajemen saat ini dan sering dianggap sebagai alat yang berguna untuk kinerja karyawan. Studi ini mengeksplorasi

hubungan positif, negatif, netral atau tidak ada antara motivasi (Intrinsik & Ekstrinsik) dan kinerja karyawan VTB Bank of Russia. Selain itu, penelitian ini mengkaji dampak (intrinsik & ekstrinsik) motivasi terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah 100 pekerja VTB . terpilih Bank Rusia. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif untuk memenuhi tujuan penelitian. Produk Pearson Saat Koefisien Korelasi digunakan untuk menguji dua hipotesis yang memandu penelitian. Hasil penelitian mengungkapkan motivasi ekstrinsik yang diberikan kepada pekerja dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Atas dasar temuan ini, pengusaha terus ditantang untuk mengembangkan pembayaran kebijakan dan prosedur yang memungkinkan mereka untuk menarik, memotivasi, mempertahankan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Dodik Jatmika (2018) dengan judul *The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta*. Hasil penelitian menunjukkan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap karyawan kinerja melalui kepuasan kerja pegawai KPP di Surakarta. Itu populasi penelitian ini berjumlah 107 karyawan dan semuanya dijadikan sebagai sampel riset. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan (4) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta.