

MOTIVASI KERJA ANGGOTA POLISI BERDASARKAN GAYA KEPIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA

M. Aqsa Pradipta *1

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
202310515022@mhs.ubharajaya.ac.id

Kayla Rahayu Putri

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
202310515009@mhs.ubharajaya.ac.id

Eha Amelya Suherman

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
202310515010@mhs.ubharajaya.ac.id

Sesya Surya Safira

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
202310515042@mhs.ubharajaya.ac.id

Tugimin Supriyadi

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
tugimin.supriyadi@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

The police play an important role in the life of the state. In general, the police's job is to maintain peace, maintain tranquility, protect the state, protect the community, and be ready if the community experiences difficulties. Currently, there are many cases of police officers whose work is no longer in line with what the community and their organization expect. The aim is to determine the motivation of police officers for their performance which includes leadership style and work environment. The method we used in preparing this research was Library Research. Data collection uses the Google Scholar search engine to obtain data. The research results show that motivation, leadership style, and work environment are very important for police performance. Motivation helps utilize resources and maintain stability, while leadership style motivates performance through rewards and recognition. A conducive work environment also influences performance by 63.7%.

Keywords: Motivation, Police Officers, Performance, Leadership Style

Abstrak

Kepolisian berperan penting dalam kehidupan berbangsa secara umum tugas kepolisian adalah memelihara ketertiban, menjaga ketenteraman, melindungi negara, mengayomi masyarakat, dan siap siaga jika masyarakat mengalami

¹ Korespondensi Penulis.

kesulitan. Pada saat ini banyak terjadi kasus anggota kepolisian yang bekerjanya sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan masyarakat dan organisasinya. Tujuan untuk mengetahui Motivasi Anggota Polisi pada kinerjanya yang menyangkut dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja. Metode yang kami gunakan dalam penyusunan penelitian kali ini adalah dengan menggunakan Library research. Pengumpulan data menggunakan mesin pencarian Google Scholar untuk memperoleh data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja sangat penting untuk kinerja polisi. Motivasi membantu memanfaatkan sumber daya dan menjaga stabilitas, sementara gaya kepemimpinan memotivasi kinerja melalui penghargaan dan pengakuan. Lingkungan kerja yang kondusif juga mempengaruhi kinerja sebesar 63.7%.

Kata Kunci : Motivasi, Anggota Polisi, Kinerja, Gaya Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Kepolisian berperan penting dalam kehidupan bernegara secara umum tugas kepolisian adalah memelihara ketertiban, menjaga ketentraman, melindungi negara, mengayomi masyarakat, dan siap siaga jika masyarakat mengalami kesulitan. Pada saat ini banyak terjadi kasus anggota kepolisian yang bekerjanya sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan masyarakat dan organisasinya. Menjadi anggota kepolisian bukan pekerjaan yang mudah dan ringan, sebagai anggota kepolisian mereka harus siap dan sigap dalam segala situasi yang terjadi dimanapun dan kapanpun. (Alfian & Mujisi, 2020)

Kinerja dalam suatu organisasi dievaluasi krusial untuk mencapai sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Begitu pula yang dibutuhkan pada organisasi kepolisian, guna menjalankan misi yang sudah ditetapkan dan sudah sinkron dengan undang undang yang telah mengaturnya. Agar mencapai kinerja yang begitu profesional pada organisasi kepolisian maka dibutuhkan Motivasi yang dapat mendorong setiap anggotanya untuk memaksimalkan kinerjanya. Menurut Khusnidin, 2013 dalam (Alfian & Mujisi, 2020)

Masalah yang anggota kepolisian hadapi bukan hanya tentang bagaimana mereka menyelesaikan kasus atau misi organisasi, melainkan masalah pada dirinya sendiri pun turut menjadi menurunnya kinerja anggota kepolisian termasuk motivasinya, contoh masalah yang umum yang dihadapi anggota kepolisian adalah stress kerja, lingkungan yang tidak sehat, kurangnya motivasi, dan gaya kepemimpinan yang kurang tepat. Munculnya berbagai masalah mental yang diakibatkan karena menangani banyak kasus yang berat, pemimpin yang terus menerus mendiskriminasi atau menuntut atas berbagai hal. Dari uraian tersebut, peneliti tertarik dan hendak membuat kajian berjudul Motivasi Kerja Anggota Polisi Berdasarkan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan energi bawaan dari dalam tubuh seseorang yang terlihat pada munculnya keinginan serta reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi di tempat kerja berkaitan dengan kinerja, termasuk tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam konteks system, motivasi terdiri dari tiga variable terkait yaitu: niat, keinginan, dan kebutuhan.(Erni et al., 2022)

Menurut (Alfian & Mujisi, 2020) Motivasi pada dasarnya diartikan sebagai proses mencoba untuk menghipnotis seseorang supaya melakukan sesuatu untuk dirinya ataupun untuk orang lain juga organisasi. Motivasi sangat dibutuhkan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang serta mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam efektivitas kinerja anggota kepolisian, setiap anggota kepolisian harus memerlukan kinerja yang tinggi karna sebagai anggota kepolisian mereka bekerja untuk ketentraman masyarakat dan juga dapat mengyomi banyak orang.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan tata cara perilaku yang dipergunakan oleh seseorang ketika orang tersebut mencoba mensugesti perilaku orang lain. Suranta, 2002 dalam (Alfian & Mujisi, 2020). Gaya kepemimpinan ialah suatu cara yang dipergunakan pemimpin untuk berinteraksi pada bawahannya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola anggotanya, sebab seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Guritno dan Waridin, 2005 dalam (Alfian & Mujisi, 2020)

Kepemimpinan mempengaruhi kinerja anggotanya, yaitu melibatkan bawahan dalam urusan pekerjaan, selalu mendengarkan kritik dan saran dari bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, selalu mengembangkan kepercayaan anggotanya, mengembangkan keterampilan antar anggota, memahami bawahan dengan baik, dihargai bawahan, bekerjasama dengan bawahan dan bersikap adil kepada semua anggota.

Ada beberapa gaya kepemimpinan menurut (Jarot Prianggono, 2022) yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Transfarsional

adalah paradigma di mana pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk bekerja melampaui harapan dengan membuat mereka lebih sadar akan pentingnya dan nilai tujuan, mempengaruhi mereka untuk melampaui kepentingan diri sendiri demi kebaikan kelompok atau organisasi, dan dengan menarik untuk kebutuhan tingkat tinggi mereka.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

kepemimpinan otoriter adalah pendekatan di mana pemimpin memiliki kontrol penuh atas proses pengambilan keputusan, menyusun strategi pada pendekatan organisasi,

termasuk teknik pemecahan masalah dan memanfaatkan peluang dengan sedikit memperhatikan saran dan pendapat dari pengikut.

3. Gaya Kepemimpinan Pernalistis

gaya kepemimpinan paternalistik paling dapat diterapkan pada saat kurangnya kepemimpinan terutama dalam kelompok kecil yang ditandai dengan manajemen organisasi dan waktu yang buruk serta masalah dengan pengembangan dan penerapan strategi yang efektif.

4. Gaya kepemimpinan Laissez-Faire

pendekatan kepemimpinan laissez-faire mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif melalui menjadikan karyawan bagian dari organisasi yang lebih besar, terlibat dalam pengambilan keputusan, dan menumbuhkan mentalitas yang berorientasi pada tujuan.

5. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan dan pemimpin adalah orang yang memiliki pemikiran dalam merancang pekerjaan, prosedur kerja dan mekanisme kerja.

6. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin otokratis beranggapan bahwa manusia pada umumnya kurang inisiatif, malas, suka diperintah dan butuh pengawasan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung terhadap meningkat atau menurunnya kinerja anggota pada suatu organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman akan menghasilkan kinerja yang professional dan lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menimbulkan konflik atau masalah pada organisasinya. Sebagai anggota kepolisian lingkungan yang nyaman merupakan salah satu terdorongnya motivasi untuk menyelesaikan segala misi dan target yang ada, terutama sebagai anggota kepolisian yang setiap harinya mungkin harus berhadapan dengan hal hal yang menantang dan menguji keberanian. (Alfian & Mujisi, 2020)

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah Library research. Data penelitian menggunakan data sekunder yang didapatkan melalui berbagai sumber sehingga pengumpulan data tidak dilakukan secara langsung. Data penelitian ini disusun secara sistematis dan kemudian dianalisa untuk pembahasan yang berfokus pada Motivasi Kerja Anggota Polisi Berdasarkan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Pengumpulan data menggunakan mesin pencarian Google Scholar untuk memperoleh

data. Penelitian ini menggunakan 5 (artikel ilmiah) sebagai sumber data dengan detail pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pencarian Literatur

Peneliti, Tahun, dan Mesin Pencari	Judul	Metode dan Sampel	Objek Penelitian
Alfian dan Nindi (2020) Google Scholar	Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Sat Reskrim Polresta Padang	Penelitian Kuantitatif Jumlah sampel: 68 Anggota Sat Reskrim Polresta Padang	Anggota Sat Reskrim Polresta Padang
Fitriani Afrianti (2021) Google Scholar	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Satuan Sabhara Di Polres Solok Selatan	Penelitian Deskriptif Kausalitas tergolong pada Penlitian Kuantitatif Jumlah sampel: 22 Anggota Kepolisian Satuan Sabhara Polres Solok Selatan	Anggota Kepolisian Satuan Sabhara Polres Solok Selatan
Destia Aktarina (2015) Google Scholar	Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan	Penelitian Kuantitatif Jumlah sampel: 784 Personil Polresta Palembang	Anggota Polri Polresta Palembang

	Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang		
Rio dan Jarot (2022) Google Scholar	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Korps Brimob Polri	Penelitian Kuantitatif Jumlah sampel: 180 responden Korps Brimob Polri	Anggota Korps Brimob Polri
Kintan, Zackharia, dan Ranila (2022) Google Scholar	Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto	Penelitian Kuantitatif Jumlah sampel: 167 Personil Kepolisian Resor (Polres) Sawahlunto	Personil Kepolisian Resor (Polres) Sawahlunto

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan studi literatur yang terdiri dari 5 jurnal nasional. Hasil data diperoleh dengan mesin pencarian Google Scholar. Penelitian ini membahas mengenai Motivasi Anggota Polisi pada kinerjanya yang menyangkut dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain-lain. Metode yang digunakan pada analisis data dalam penelitian jurnal tersebut ialah menggunakan penelitian kuantitatif yang dimana sampel dan objek penelitian yang digunakan adalah anggota kepolisianya langsung yang berada di daerahnya masing-masing. (dengan penyebaran kuesioner). Sesuai kajiannya, maka pembahasan para artikel literature review ini ialah:

Motivasi anggota polisi pada kinerjanya

Motivasi sangat penting untuk mencapai kinerja profesional dalam organisasi kepolisian, karena membantu dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan menjaga stabilitas. Anggota polisi wajib memiliki motivasi pada kinerjanya agar bisa mencapai tujuan yang tepat. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi

anggota polisi seperti: kesejahteraan keluarga, tugas kelembagaan yang tepat, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang tepat, dan masih banyak lagi. Pada kajian literatur milik (Alfian & Mujisi, 2020) menyebut bila motivasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Sat Reskim Polresta Padang, seperti yang ditunjukkan oleh nilai p kecil $0,003 (<0,05)$. Hasil itu memperjelas bahwa motivasi kinerja anggota polisi sangat penting sehingga dapat meningkatkan capaian kerja polisi dan efektivitas mereka secara keseluruhan dalam memenuhi tugas mereka.

Motivasi anggota polisi berdasarkan gaya kepemimpinan yang tepat

Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapainya tujuan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat sangat mempengaruhi motivasi kinerja anggota polisi, karena mereka akan merasa dihargai oleh pimpinan, memiliki mental yang baik, dan diberi penghargaan bila melakukan tugasnya dengan baik oleh pimpinan, dan masih banyak lagi. Pada kajian milik (Jarot Prianggono, 2022) membahas gaya kepemimpinan otokratis kurang efektif karena para pemimpin memiliki kendali penuh atas proses pengambilan keputusan, sering mengabaikan masukan dari pengikut, dan implikasi terhadap efisiensi pengambilan keputusan organisasi. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan harus bisa menyesuaikan dengan keadaan dalam organisasi. Bisa dijelaskan pada kajian milik (Alfian & Mujisi, 2020) menyebut bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang didasari oleh asas Ki Hajar Dewantara sangatlah efektif karena gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang dapat menghargai karakter serta kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota, gaya kepemimpinan dalam organisasi kepolisian dapat di definisikan sebagai kekuatan utama yang bukan berfokus pada pimpinan melainkan partisipasi aktif dari seluruh anggota kepolisian dan bentuk rasa tanggung jawab pemimpin terhadap anggota.

Motivasi anggota polisi berdasarkan lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi keseluruhan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi anggota polisi nyaman atau tidaknya di tempat kerja tersebut yang akan mempengaruhi motivasi anggota polisi. Lingkungan kerja mengacu pada kondisi keseluruhan dimana anggota melaksanakan tugasnya, termasuk faktor-faktor seperti suhu, pencahayaan, kebersihan dan kecukupan peralatan kerja. Pada kajian milik (Adela Putri et al., 2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja anggota, dengan faktor-faktor seperti disiplin kerja dan motivasi berkontribusi 63,7% dari hasil kinerja. Hasil itu memperjelas bahwa lingkungan yang kondusif sangatlah penting untuk peningkatan kinerja anggota polisi, produktivitas, kepuasan kerja, dan motivasi yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan keberhasilan organisasi.

Analisis/Diskusi

Jika data telah dikumpulkan dengan validitas yang sesuai dengan sumber jurnal, artikel, atau buku, maka peneliti melanjutkan analisis data tersebut dengan memahami pokok-pokok masalah yang terjadi dalam sumber tersebut dan mencari solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah. Analisis data ini bertujuan untuk memahami hal-hal yang terjadi dalam masalah penelitian dan mencari solusi terbaik untuk pokok-pokok permasalahan. Dengan demikian, analisis data ini memudahkan pembaca dalam memahami pokok-pokok masalah yang terjadi dalam penelitian.

KESIMPULAN

Motivasi dan disiplin kerja diidentifikasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja petugas polisi. Menekankan perlunya strategi untuk meningkatkan motivasi dan mempertahankan Tingkat disiplin kerja yang tinggi dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk menjaga lingkungan kerja yang sehat dan menumbuhkan motivasi anggota polisi, seperti pengakuan atas prestasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan mengatasi kepuasan kerja serta kesenjangan sumber daya adalah faktor kunci dalam meningkatkan tingkat motivasi anggota polisi yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerjanya. Dengan ketidaktepatan gaya kepemimpinan dapat menyebabkan penurunan motivasi, stress kerja, dan penurunan kinerja anggota polisi. Menciptakan Lingkungan kerja yang mendukung dapat menumbuhkan motivasi intrinsik pada petugas polisi untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang saling terkait dan mempengaruhi kinerja anggota kepolisian seperti kesejahteraan keluarga, tugas kelembagaan yang tepat, gaya kepemimpinan yang sesuai. Motivasi merupakan energi internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, sementara gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam mengarahkan dan memotivasi anggota polisi. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga berperan dalam mendukung kinerja yang profesional. Faktor-faktor seperti disiplin kerja dan motivasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja anggota, dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan keberhasilan organisasi. Secara keseluruhan interaksi yang kompleks antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sangat erat sekali kaitannya dalam membentuk perilaku anggota kepolisian Nasional Indonesia.

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>
- Aktarina, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), 42–54. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/3274/3033>
- Alfian, A., & Mujisi, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi SAT Reskrim Polresta Padang. *Jurnal Pundi*, 3(3), 279. <https://doi.org/10.31575/jp.v3i3.149>
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, No 1(1), 71–81. <https://doi.org/10.35760/eb.2018.v23i1.1809>
- Jarot Prianggono, R. A. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 16(2), 16. <https://doi.org/10.35879/jik.v16i2.351>

