

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
ANGGOTA KEPOLISIAN DI POLRES REMBANG

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian syarat untuk  
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Oleh :

Dhea Andarashanti Prihasaha  
**30701601832**

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2022

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KINERJA ANGGOTA  
KEPOLISIAN POLRES REMBANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**Dhea Andarashanti Prihasaha  
30701601832**

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna  
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

  
Agustin Handayani, SPsi, M.Si

3 Agustus 2022

Semarang, 3 Agustus 2022

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



30701601832

## HALAMAN PENGESAHAN

### HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DI POLRES REMBANG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Dhea Andarashanti Priasaha**

Nim: 30701601832

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
pada tanggal 10 Agustus 2022

Dewan Penguji

1. Dra. Rohmatun, M.Si, Psikolog
2. Diany Ufieta Syafitri, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si

Tanda Tangan



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 09 September 2022

Mengetahui



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si

NIK. 210799001

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Dhea Andarashanti Prihasaha dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di perguruan tinggi.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang dituliskan atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya akan bersedia derajat keserjanaan saya dicabut.

Semarang, 12 September 2022



Dhea Andarashanti Prihasaha

## MOTTO

*“Ketika kita menghadapi kesulitan dan kita tidak menyerah, itulah kekuatan kita”*

**(Marry Riana)**

*“Kalau suatu hari ada yang rusak didalam kehidupanmu, coba betulkan dulu.*

*Buang dan beli baru terlihat mudah, kita coba yang lebih sulit”*

**(Marchella FP)**

*“Allah, saat aku kehilangan harapan dan rencana tolong ingatkan aku bahwa*

*cinta-Mu jauh lebih besar daripada kecewa ku”*

**(Ali bin Abi Thalib)**

*“Allah menitipkan sedih kepada ku karena Allah begitu percaya kepadaku bahwa*

*aku mampu melewatinya dan pundakku lebih kuat dari cobaan itu sendiri”*

**(Dhea Andara)**



## PERSEMBAHAN

*Bismillaahir-rahmaanir-rahiim,*

Dengan izin Allah, saya persembahkan karya saya kepada:

Bapak saya Yofi Endro Priyono, Bunda saya Sandra Maret Niaga, adek-adek, Yangti, Om Ari, Tante Yana dan Tante Asih yang selalu memberikan dukungan, semangat dan perhatian serta memberikan motivasi tak lupa mendoakan saya agar tidak mudah menyerah dan putus asa.

Tak lupa untuk dosen pembimbing saya Ibu Agustin Handayani, S.Psi, M.Si yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing saya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan. Terimakasih ibu atas banyak ilmunya yang telah diberikan kepada saya selama ini. Ilmu ini sangat bermanfaat bagi saya untuk hidup dihari-hari yang akan datang.

Untuk seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan, motivasi, serta semangat yang tak pernah ada hentinya untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih pula untuk teman-teman yang telah hadir dan ikhlas menemani selama proses menyelesaikan skripsi ini.

Almamater saya Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah menjadi tempat penulis bertemu dengan teman-teman yang sangat penulis cintai. Segala tempat suka cita dan penuh kenangan yang telah mewarnai selama masa perkuliahan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah serta inayah-Nya sehingga peneliti mampu untuk menyelesaikan tugas akhir ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan S1 Psikologi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Proses penulisan skripsi peneliti mengakui banyak kesulitan-kesulitan yang ditemui, namun dengan petunjuk Allah dan semua pihak yang membantu Alhamdulillah skripsi ini mampu diselesaikan oleh peneliti.

Akhirnya dengan penuh kerendahan hati dan penuh rasa hormat, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultang Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti.
2. Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia mengarahkan, memberikan ilmu, meluangkan waktu, memberikan semangat, memotivasi dan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
3. Ibu Diany Ufieta, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen wali yang dengan sabar mengarahkan, memberikan saran yang membangun serta menjadi orang tua pengganti selama masa perkuliahan.
4. Kapolres Rembang yang telah memberi izin dalam proses penelitian ini.
5. Kasatreskrim, Kasatbara, Kasatintelkam, Kasatsamapta dan Kasatpolair yang telah membantu dalam proses penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Unissula yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang berharga kepada peneliti.
7. Bapak dan Ibu staf Tata Usaha dan Perpustakaan serta seluruh Karyawan Fakultas Psikologi Unissula yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam urusan administrasi.
8. Bunda dan Bapak tercinta, terimakasih atas doa, ridho dan dukungan kasih sayang yang kalian berikan sehingga membuat penulis bersemangat untuk menuntaskan pendidikan S1 dengan baik.

9. Adek-adek, Eyang Uti dan Om Ari, Tante Asih, Tante Yana yang selalu memberikan semangat, serta motivasi agar penulis segera menyelesaikan pendidikan S1 ini.
10. Teman paling mengerti dan support yang tak pernah putus-putus sampai skripsi ini selesai, Ulil Albab, Alvia Diah, Rizka Maula.
11. Sahabat yang selalu memberikan semangat dan selalu menghibur penulis, Novia Brahnita dan Oninda Bella.
12. Teman yang berkontribusi supaya penulis tidak merasa kesepian saat mengerjakan skripsi ini Ivan Andryanto, Muzakaria.
13. Teman sepermainan dari sekolah dasar yang selalu memotivasi penulis, Adin, Fiqih, Bella, Dea, Adel, Narin.
14. Teman satu kampus lintas fakultas yang senantiasa mendukung secara moril Cahya, Deva, Rachma, Kusuma, Ardian, Adit, Timi, Meychyka
15. Teman kuliahku yang selalu aku repotkan dalam berbagai hal selama proses ini Diah Ayu, Ainun Sofyan, Dayinta, Aprilia, Deigita, Dewi, Desi, Fitri.
16. Teman-teman kelas A dan angkatan 2016 yang telah memberikan banyak pengalaman hidup yang tak terlupakan. Terima kasih sudah menjadi teman yang baik selama kita menuntut ilmu bersama-sama.
17. Teman-teman dan pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan dan dukungan kalian selama ini.

Proses penyelesaian skripsi ini telah dikerjakan dengan proses penyelesaian yang sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan Psikologi.

Semarang,

**Dhea Andarasahanti Prihasaha**  
**30701601832**

## DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritik.....	6
2. Manfaat Praktis.....	6
BAB II.....	7
LANDASAN TEORI.....	7
A. Kinerja.....	7
1. Pengertian Kinerja.....	7
2. Faktor-faktor Kinerja.....	8
3. Aspek-aspek Kinerja.....	11
B. Motivasi Kerja.....	13
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
3. Teori Motivasi Kerja.....	15
4. Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	16
5. Aspek Motivasi Kerja.....	17
C. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja.....	18
D. Hipotesis.....	20
BAB III.....	21
METODE PENELITIAN.....	21
A. Identitas Variabel Penelitian.....	21

<b>B. Definisi Operasional .....</b>	<b>21</b>
1. <b>Kinerja .....</b>	<b>21</b>
2. <b>Motivasi Kerja.....</b>	<b>22</b>
<b>C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....</b>	<b>22</b>
1. <b>Populasi.....</b>	<b>22</b>
2. <b>Sampel.....</b>	<b>23</b>
3. <b>Teknik Pengambilan Sampel.....</b>	<b>23</b>
<b>D. Metode Pengumpulan Data.....</b>	<b>24</b>
1. <b>Skala Kinerja.....</b>	<b>25</b>
2. <b>Skala Motivasi Kerja .....</b>	<b>25</b>
<b>E. Validitas, Uji Daya Beda, Reliabilitas Alat Ukur .....</b>	<b>26</b>
1. <b>Validitas .....</b>	<b>26</b>
2. <b>Uji Daya Beda Aitem .....</b>	<b>27</b>
3. <b>Reliabilitas Alat Ukur.....</b>	<b>27</b>
<b>F. Teknik Analisis Data .....</b>	<b>28</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
<b>A. Oreintasi Kanchah Dan Pelaksanaan Penelitian .....</b>	<b>32</b>
1. <b>Orientasi Kanchah Penelitian .....</b>	<b>32</b>
2. <b>Persiapan dan Pelaksanaa Penelitian .....</b>	<b>33</b>
3. <b>Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas .....</b>	<b>36</b>
4. <b>Penomoran Ulang .....</b>	<b>38</b>
<b>B. Pelaksanaan Penelitian.....</b>	<b>39</b>
<b>C. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....</b>	<b>39</b>
1. <b>Uji Asumsi .....</b>	<b>39</b>
<b>D. Deskripsi Hasil Penelitian .....</b>	<b>40</b>
1. <b>Deskripsi Dari Data Skor Skala Kinerja .....</b>	<b>41</b>
2. <b>Deskripsi Dari Data Skor Skala Motivasi Kerja.....</b>	<b>42</b>
<b>E. Pembahasan.....</b>	<b>43</b>
<b>F. Kelemahan Penelitian.....</b>	<b>44</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>46</b>
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>46</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>46</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>47</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>50</b>

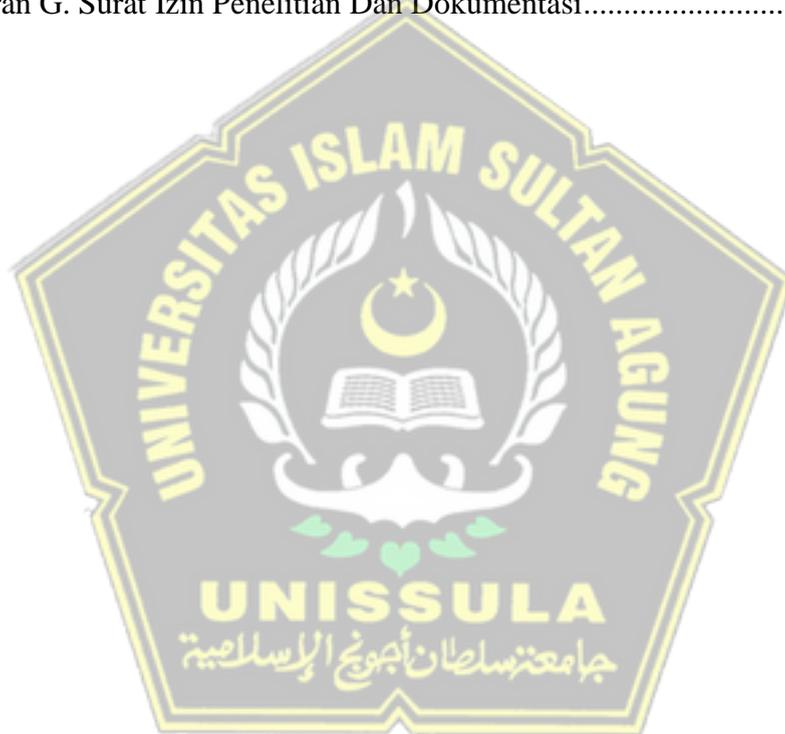
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kinerja.....	42
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Motivasi Kerja.....	43



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba.....	50
Lampiran B. Tabulasi Skala Uji Coba .....	58
Lampiran C. Uji Daya Beda Aitem Dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba .....	65
Lampiran D. Skala Penelitian .....	72
Lampiran E. Tabulasi Data Skala Penelitian.....	79
Lampiran F. Analisis Data .....	88
Lampiran G. Surat Izin Penelitian Dan Dokumentasi.....	92



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rincian Data Populasi .....	23
Tabel 2. Rancangan Aitem Skala Kinerja .....	25
Tabel 3. Rancangan Aitem Skala Motivasi Kerja .....	26
Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Kinerja .....	34
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja .....	35
Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Pada Skala Kinerja.....	37
Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Berdaya Beda Tinggi Dan Renda.....	37
Tabel 8. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Kinerja .....	38
Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Motivasi Kerja .....	38
Tabel 10. Uji Normalitas .....	39
Tabel 11. Deskripsi Hasil Penelitian .....	40
Tabel 12. Deskripsi Data Skor Skala Kinerja .....	41
Tabel 13. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kinerja .....	42
Tabel 14. Deskripsi Dari Data Skor Skala Motivasi Kerja .....	42
Tabel 15. Kategorisasi Skor Subjek Skala Motivasi Kerja .....	43

# HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN N KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN POLRES REMBANG

Oleh:

**Dhea Andarashanti Prihasaha**

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: [Dheaandara39@gmail.com](mailto:Dheaandara39@gmail.com)

## ABSTRAK

Kesuksesan Polri mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Anggota personil Polri merupakan sumber daya manusia paling penting bagi instansi untuk mencapai tujuan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kinerja anggota kepolisian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian Polres Rembang sebanyak 149 personil. Metode pengambilan sampel menggunakan *Accidental Sampling*. Alat ukur penelitian ini terdiri dari 2 skala. Skala pertama adalah skala kinerja terdiri dari 24 aitem dengan reliabilitas sebesar skala 0,824. Skala motivasi kerja terdiri dari 24 aitem dengan reliabilitas sebesar skala 0,847. Analisis data menggunakan analisis Analisis data korelasi *Product Moment*. Hasil dalam penelitian ini menunjukan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja anggota kepolisian dengan  $r=0,104$  dan  $F_{hitung}$  sebesar 5,858 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p<0,01$ ), yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja anggota kepolisian Polres Rembang serta memiliki hipotesis diterima.

**Kata kunci:** Kinerja, motivasi kerja.

## **RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND PERFORMANCE OF POLICE MEMBERS OF POLRES REMBANG**

By :

**Dhea Andarashanti Prihasaha**

Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University of Semarang

Email: [Dheaandara39@gmail.com](mailto:Dheaandara39@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The success of the National Police in managing its human resources determines the success of achieving its goals. Each agency will always try to improve the performance of its employees as well as the Police. Police personnel are the most important human resources for the agency, because they have the talent, energy and creativity that are needed to achieve goals. The performance of members of the police needed is an individual who has the ability, motivation and support because the duties and responsibilities of each are different according to the position that has been given. This study aims to determine the relationship between work motivation and the performance of police officers. This study uses a quantitative correlation method. The sample used in this study were 149 members of the Polres Rembang. The sampling method used cluster random sampling. The measuring instrument of this research consists of 2 scales. The first scale is a performance scale consisting of 24 items with a reliability scale of 0.824. The work motivation scale consists of 24 items with a reliability scale of 0.847. Analysis of the data using the analysis of Product Moment correlation data analysis. The results in this study indicate that there is a relationship between work motivation and performance of police officers with  $r = 0.104$  and  $F_{count}$  of 5.858 with a significance of 0.000 ( $p < 0.01$ ), which means that there is a significant positive relationship between work motivation and the performance of members of the Rembang Police. The work motivation category is classified as high with an empirical mean of 64.27 and a hypothetical mean of 50. Meanwhile, performance is also classified as high with an empirical mean of 51.06 and a hypothetical mean of 55.*

**Keywords:** Performance, work motivation.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kepolisian Republik Indonesia yang lebih dikenal di masyarakat dengan nama Polri merupakan suatu lembaga penegak hukum dan lembaga keamanan serta ketertiban bagi seluruh masyarakat Indonesia. Menurut Kasminto (2003) Polri sendiri mempunyai peran yang besar dalam perlindungan rakyat, melakukan penegakan hukum, pencegahan dalam tindak pelanggaran hukum serta melakukan pembinaan bagi masyarakat dalam menjalankan keamanan dan ketertiban di negara. Kasminto (2003) juga menjelaskan agar terlaksanakannya perannya dengan baik Polri memerlukan sumber daya manusia yang baik, dalam hal ini di karenakan sumber daya manusia yang ada dalam Polri memiliki peran penting bagi perkembangan lembaga. Polri dalam melaksanakan perannya membutuhkan banyak sumber daya manusia.

Keamanan serta ketertiban merupakan kondisi yang harusnya dinamis di masyarakat, sebagai wujud terjaminnya ketertiban, tegaknya tatanan hukum dan tertibnya suatu keamanan pada masyarakat oleh Polri. (Kasminto, 2003). Dalam hal ini guna mencegah terjadinya pelanggaran hukum yang meliputi pembinaan, pengembangan dan andilnya warga negara dalam mencegah, menangkal serta menanggulangi bentuk dari pelanggaran hukum yang jika diimplementasikan adalah fungsi polri pada pasal 1 ayat 5 UU Nomor 2 Tahun 2002. Mengayomi masyarakat suatu hal yang masuk dalam implementasi tersebut yang bertujuan agar masyarakat merasa aman berada di suatu negara.

Uraian diatas merupakan cakupan dari tugas dari anggota kepolisian yang kaitannya sangat erat dengan masyarakat. Pemberantasan kriminalitas yang ada di masyarakat merupakan salah satu tugas polisi yang dalam perannya bertugas sebagai penyidik, penangkap pelaku kriminal dan pemberi perlindungan bagi korban kriminalitas. Polisi dituntut untuk senantiasa sigap, tepat, cepat dan akurat dalam penanganan pemberantasan kriminalitas yang merupakan tugas dari

pekerjaannya. Polisi dalam hal lain juga memiliki tugas yang lebih berat yakni untuk dapat terwujudnya suatu tujuan nasional yang wujudnya berupa keamanan, ketertiban serta tegaknya hukum di negara. Polri memiliki tugas pokok yang sesuai dengan pasal 13 UU Nomor 2 tahun 2002 dimana menjelaskan bahwa tugas yang diemban Kepolisian Republik Indonesia sebagai berikut: a.) bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; b.) menegakkan hukum negara; dan c.) memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat Indonesia.

Bentuk lain daripada tugas kepolisian yang memiliki panggilan diluar jam kerjanya yakni adanya kegiatan demonstrasi, dimana polisi dituntut untuk mengamankan kondisi masyarakat yang sedang berdemo agar tetap aman tanpa adanya keributan yang dapat menimbulkan cedera baik fisik dan mental. Menurut Kasminto (2003) tugas polisi adalah mampu menahan emosi pada masyarakat agar tetap tertib dalam aksi demonstrasinya serta hal ini merupakan salah satu tugas berat bagi anggota kepolisian. Suatu tugas dari polisi merupakan bentuk dari pertanggungjawaban pada negara, dimana tugas yang dilakukan baik berat atau mudah adalah bentuk dari beban yang tidak boleh memperburuk kinerja dariseorang polisi serta stres kerja yang timbul akibat tekanan pekerjaan harus diminimalisir agar polisi dapat menjalankan tugasnya sesuai kewajiban dan tanggungjawabnya.

Polisi memiliki tugas menciptakan tujuan nasional. Polri dalam pekerjaannya, polisi dituntut harus memiliki kesiapan menghadapi tantangan dan tahan dari lingkungan pekerjaannya. Dalam waktu yang hampir bersamaan anggota polisi harus berhati-hati dengan kemungkinan akan hal-hal yang mengancam keamanan serta keselamatan mereka sendiri yang mengakibatkan mereka harus senantiasa mengontrol emosi diri saat mereka dibawah tekanan. (Waters & Ussery, 2007). Polisi memiliki kaitan yang erat dengan masyarakat, hal ini juga tak menutupi bahwa polisi memiliki tuntutan pekerjaan yang besar, salah satunya tentang kedisiplinan dalam bekerja. Polisi dituntut selalu mengerjakan tugas dalam pekerjaannya dengan benar terlebih harus sesuai dengan yang diperintahkan. Tak hanya berada didalam kantor namun juga diluar kantor seperti melakukan

pelayanan masyarakat dalam bentuk apapun. Hasil dari tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh polisi mendapatkan penilaian kerja atau hasil kerja yang mana adalah kinerja itu sendiri.

Menurut Pandjaitan (2019) kinerja adalah jawaban hasil dari tujuan suatu instansi atau organisasi yang telah ditetapkan, baik itu akan berhasil atau tidak. Hal ini menjadikan sebuah kombinasi dari kemampuan, kesempatan dan usaha dari individu dalam menyelesaikan tugas kerjanya. Menurut Devita (2017) kinerja dapat ditingkatkan dengan mendorong pemberdayaan pegawai, penerapan mekanisme penghargaan, motivasi serta mengidentifikasi pengetahuan yang dimiliki pegawai dan ketrampiran yang akan diperlukan agar pekerjaan berjalan secara efisien. Menurut Simamora (2004) yang dimaksud dengan kinerja yakni merupakan acuan dalam kadar dalam untuk pencapaian tujuan tugas-tugas yang menghasilkan sebuah pekerjaan pegawai. Mangkunegara (2009) asal kata kinerja adalah kata dari *Actual Performance* atau *Job Performance* (prestasi dalam kerja atau prestasi yang sesungguhnya telah dicapai oleh seseorang).

Kinerja merupakan tingkatan dari sejauh mana masing-masing individu yang bekerja memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya. Kinerja anggota polisi menjadi tolak ukur dari pandangan masyarakat untuk menilai instansi kepolisian (Aktorina, 2015). Hal ini merupakan faktor penting bagi kemajuan instansi. Kinerja termasuk menjadi salah satu faktor yang penting dalam kemajuan instansi atau perusahaan dimana dilihat dari sumber daya manusia suatu instansi atau perusahaan tersebut yang dimiliki (Setiawan & Dewi, 2014). Kinerja kepolisian yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak luput dari kemampuannya dalam menghadapi tugas-tugasnya. Wujud pengabdian polisi bagi negara adalah hal yang mejadi tujuan polisi harus bekerja dengan baik, mendedikasikan diri pada negara dan mengkesampingkan rasa egois serta menjalankannya dengan sebaik mungkin semua tugas-tugas yang diberikan sehingga terselesaikan dengan rasa puas setiap tugasnya.

Faktor-faktor yang dapat menjadi pengaruh dari kinerja dari individu dalam bekerja adalah terdapat faktor individu dan dukungan organisasi yang meliputi kemampuan, motivasi kerja individu, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan adanya

kompensasi bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dari pekerjaannya. Hal ini menegaskan bahwa adanya faktor motivasi yang memengaruhi kinerja polisi, dimana terdapat dorongan menjalankan tugasnya dengan maksimal agar terwujudnya kinerja yang memuaskan.

Kinerja kepolisian yang baik dapat menimbulkan masyarakat yang memiliki rasa percaya pada kepolisian. Instansi kepolisian fokus terhadap kinerja anggota kepolisian serta masalah-masalah yang dapat menimbulkan kurang baik atau turunnya kinerja dari anggota kepolisian sehingga dalam hal ini dapat meningkatkan semangat kerja, tercapainya tujuan dari tugas kepolisian, penilaian masyarakat yang baik bagi kepolisian serta meningkatkan kinerja anggota kepolisian pada saat bekerja dalam rangkaian motivasi kerja.

Hal ini sesuai dengan wawancara dari subjek berinisial A yang memiliki umur 22 tahun yang bekerja di bagian SDM subjek mengatakan:

*“Sebenarnya bisa dibilang berpengaruh sih mbak, kalau tugas dikantor kayak laporan itu numpuk terus cepet-cepet dikejar dateline ya berantakan keteteran jadinya, kinerja saya menurun kalau pas tugas numpuk gitu. Gini mbak menurunnya saya itu kayak gak fokus malah jadi keteteran ribet sendiri terus nggak fokus juga kalau gitu kerjanya. Kalau nggak malah jadi panik sendiri, kalau udah diposisi gitu mending saya diem dulu kadang sambil rokok sambil nyusun kembali dipikiran mana yang mau dikerjain dulu satu-satu diperbaiki. Wah kalau numpuk itu susah mbak-mbak, kerja bawaannya gak tenang kinerjanya juga jadi agak lambat.”*

Hal ini juga didukung dengan hasil dari wawancara peneliti pada subjek yang kedua berinisial K berumur 23 tahun, beliau mengatakan:

*“Wah dibilang dampaknya ke kinerja ya iya mbak, wong kalau kita ngamanin huru-hara gitu pasti ada satu waktu badan rasnya loemes semua nik udah lemes ya kadang kenerjanya jadi menurun fokusnya hilang, kesigapan juga menurun apalagi kita dituntut untuk mengayomi tapi kalau udah huru-hara massa susah dikendalikan ya begitu bawaanya emosi sendiri padahal kinerja dinilai mbak, eh tapi malah kepancing emosi jadinya saya merasa kalau kinerja seperti itu termasuk kinerja yang buruk mbak kalau sudah kepancing emosi sama massa apalagi yang nilai masyarakat juga. Ya salah satu motivasinya itu mbak, nggak mau nama instansi rusak kalau saya sih.”*

Hasil wawancara dari subjek yang ketiga, berinisial M yang berusia 23 tahun mengatakan:

*“... yang terjadi sama kinerja saya itu saya jadi males mbak, apalagi kalau habis dimarahin atasan gara-gara tugas molor dari dateline. Molor pun gara-gara tiba-tiba dapet tugas pam jaga acara mbak. nah itu kan otomatis barengan, ya tugas laporan ya tugas dilapangan otomatis yang laporan agak molor wah disitu kena tegur. Sama ini mbak kalau laporan banyak sampe malam saya kerjain nanti pas apel pagi atau esok harinya saya jadi turun kinerjanya kaya ngantuk, terus males itu tadi, bisa kurang fokus sama kerjaan. Kalau udah gitu ya sering-sering mikirin besok libur besok libur walaupun kadang nggak dapat libur kayak kata libur jadi semangat banget buat nyelesaiin tugas cepet dan biar hasil kinerja itu bagus ingetnya sama kata libur”.*

Dapat disimpulkan bahwa kinerja anggota kepolisian menjadi dasar bagaimana instansi akan menjadi instansi yang baik dan mampu dalam menjalankan tugas-tugas secara memuaskan dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kinerja anggota kepolisian akan mengalami penurunan jika motivasi kerja pada setiap anggotanya tidak muncul. Instansi juga tidak boleh mengabaikan hal-hal kecil seperti ini karena hal ini yang mana sedikit banyak dapat berpengaruh terhadap kinerja dan instansi itu sendiri.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tentang kinerja anggota kepolisian, dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki setiap anggotanya. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Hasibuan (2018) dapat diketahui bahwa kinerja dari anggota kepolisian dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 26,1%, dimana motivasi kerja sendiri memiliki pengaruh yang bernilai positif dan signifikan. Dalam penelitian ini yang menjadi pembeda daripada penelitian sebelumnya adalah variabel bebasnya dimana penelitian ini memiliki variabel bebas yaitu motivasi kerja dengan fokus subjek penelitian adalah anggota kepolisian Polres Rembang.

Selanjutnya penelitian yang memiliki judul *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota Polres Rembang* yang mana selama belum dilakukan penelitian sebelumnya pada lokasi tersebut, maka dari itu penulis melakukan penelitian lebih lanjut.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka untuk rumusan masalah dirumuskan sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja anggota kepolisian Polres Rembang.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah untuk dapat mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kinerja anggota kepolisian Polres Rembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritik**

Secara manfaat teoritik, dalam penelitian ini diharapkan mampu untuk ikut memberikan andil dalam pengembangan pada bidang psikologi khususnya psikologi industri serta organisasi.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Anggota Kepolisian**

Penelitian ini ditujukan agar mampu memberikan manfaat bagi anggota polisi agar lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya dengan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan memuaskan.

##### **b. Bagi Peneliti Lain**

Penelitian ini ditujukan agar mampu memberikan manfaat dan informasi yang baik bagi peneliti lain maupun instansi tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja anggota kepolisian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja**

##### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan bentuk hasil dari pekerjaan yang berhasil dicapai individu atau kelompok yang mana sesuai dengan tanggung jawab dari setiap pekerja selama waktu tertentu. (Wartono, 2017). Pencapaian yang memiliki wujud baik maka didapatkan hasil kinerja yang baik serta wujud pencapaian kurang baik maka didapat hasil yang kurang baik pula. Kinerja dari pegawai merupakan bentuk hasil totalitas kerja mereka pada periode tertentu baik dari kualitas dan kuantitas yang didasari oleh kriteria yang telah ditentukan dan disepakati lebih dulu. (Sari & Hadijah, 2016). Seseorang yang dapat melaksanakan pekerjaan sesuai kesepakatan yang dilakukan dengan perusahaan merupakan sebuah target dalam mencapai kinerja karyawan atau pegawai. Kinerja sebagai perilaku yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu, prestasi kerja yang telah dilakukan oleh pegawai atau karyawan sesuai dengan posisinya dalam perusahaan.

Menurut Surbakti (2014) kinerja adalah wujud hasil dari pekerjaan yang dicapai individu yang didasari pada persyaratan dari pekerjaan. Suatu pekerjaan terdapat persyaratan tertentu agar dapat dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tujuan yang mana disebut dengan standar pekerjaan. McEvoy dan Cascio (Ishak, 2017) dalam mengemukakan definisi kinerja adalah tentang deskripsi apa saja yang diharapkan oleh pegawai dan orientasi yang berkelanjutan terhadap suatu efektivitas dari kinerja. Sedarmayanti (Sobandi, 2010) berpendapat bahwa kinerja dapat diartikan menjadi beranekaragam yaitu prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja, *performance*, unjuk kerja, serta penampilan kerja. Kinerja sendiri menurut Amins (2012) dijelaskan sebagai sebuah ekspresi yang mana berpotensi sebagai perilaku atau cara individu atau kelompok dalam

menjalankan suatu kegiatan atau tugas sehingga akan dihasilkan tanggungjawab.

Menurut Simamora (2004) menjelaskan tentang kinerja yang mana sebagai acuan untuk kadar pencapaian dari tugas-tugas yang menghasilkan suatu pekerjaan karyawan. Mangkunegara (2009) asal kata kinerja adalah kata dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi dalam kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja karyawan termasuk dalam salah satu dimensi untuk serta mengevaluasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas serta kewajibannya terhadap organisasi atau instansi dimana ia bekerja. Pengertian kinerja wujud dari hasil dari kerja, baik dari kualitas atau dari kuantitas yang dapat dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai pada tanggungjawab yang diberikan untuknya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai semua perilaku yang dilakukan karyawan atau pegawai saat bekerja. Kinerja merupakan ukuran dari hasil studi yang relevan dalam pengaturan pekerjaan, ini sesuai dengan seberapa baik kinerja seseorang dalam pekerjaannya. (Coelho & et al, 2018). Kinerja karyawan atau pegawai adalah bentuk dari *outcome* yang merupakan hasil dari seorang karyawan atau pegawai dalam jangka waktu tertentu. (Saputra & Yulianthini, 2016). Kinerja pegawai yang baik tidak dengan mudah tampak, kinerja karyawan terlihat jika pegawai juga merasakan adanya kenyamanan dalam instansi dan juga didukung dengan adanya penerapan dalam budaya organisasi yang baik di perusahaan atau instansi. Budaya organisasi sebagai alat hubung antara pegawai dan instansi.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan diatas, didapatkan kesimpulan bahwa kinerja merupakan wujud hasil dari kerja yang telah dicapai oleh para karyawan atau pegawai atau hasil dari penyelesaian tugas-tugas mereka, yang mana meliputi kualitas maupun kuantitas dari seorang individu sesuai dengan tanggungjawab karyawan atau dalam jangka waktu tertentu yang berpedoman dengan aturan serta kebijakan yang ditetapkan oleh instansi atau perusahaan.

## 2. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Dewi (2014) kinerja juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan kepuasan dalam kerja.

Robert L. Malthis dan John H. Jackson (Setyabudi & Moulina, 2018) berpendapat bahwa terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu yaitu :

a. Faktor Kemampuan Individual

Faktor ini meliputi kemampuan individual yang mencakup kecerdasan (karakteristik kompetensi), bakat, minat, kemampuan dan minat. Adanya faktor kemampuan individual ini dapat menunjang dari pembentukan kompetensi dalam setiap individu.

b. Faktor Tingkat Usaha

Faktor tingkat usaha termasuk didalamnya adalah etika kerja, motivasi kerja, rancangan tugas dan kehadiran. Ini menjelaskan bahwa motivasi memiliki dorongan untuk mendukung dalam peningkatan kinerja setiap individu.

c. Faktor Dukungan Organisasi

Faktor ini merupakan pelatihan dan pengembangan pekerja, penyediaan peralatan, manajemen, rekan kerja dan standard kinerja. Faktor dukungan organisasi ini mencakup juga pada situasi dari lingkungan kerja dengan standart bahwa insitusi atau perusahaan menyiapkan sarana prasarana kepada pekerja dalam melaksanakan tugas.

Menurut Mangkunegara dalam (Akbar, 2018) faktor kinerja yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Dalam bidang psikologis sendiri, kemampuan dari pegawai terdiri atas kemampuan dari potensi (IQ) dan kemampuan dari reality (pengetahuan dan kemampuan). Pada hal ini pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110–120) dengan kategori standart pendidikan yang memadai dan tinggi, untuk mendapatkan jabatannya dan terampil dalam menjalankan tugas pekerjaannya sehari-hari.

b. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan bentuk sikap dari pegawai dalam bekerja untuk dapat menjalankan dengan baik situasi saat bekerja. Motivasi ialah kondisi dari pegawai dalam rangka menggerakkan diri secara sistematis untuk dapat mewujudkan tujuan kerja dari organisasi atau instansi. Sikap mental menerangkan suatu kondisi dari mental dimana menjadi dorongan pegawai untuk berusaha dalam mencapai suatu prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental yang dimiliki individu merupakan bentuk sikap mental yang siap dari segi psikofisik (fisik, mental, tujuan serta situasi). Dalam hal ini seorang pegawai diharuskan dapat menyiapkan mental dan secara fisik mampu, serta dapat memperhatikan tujuan utama dan target dalam bekerja yang mana akan dicapai serta dapat memanfaatkan serta membentuk situasi kerja yang baik.

Faktor kinerja menurut Payaman J Simanjuntak dalam (Devita, 2017) yaitu:

a. Faktor Individu

Faktor individu dalam hal ini meliputi ketrampilan dan kemampuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas saat bekerja. Kompetensi individu diakibatkan oleh faktor-faktor yang sebelumnya telah dikelompokkan menjadi dua golongan, yaitu yang pertama adalah ketrampilan dan kemampuan kerja serta yang kedua adalah faktor etos kerja serta faktor motivasi kerja.

b. Faktor Dukungan Organisasi

Faktor dukungan organisasi yang mana pelaksanaan tugasnya, pegawai membutuhkan dukungan dari organisasi atau instansi di tempat kerja, dalam bentuk penyediaan sarana prasarana dan pengorganisasian kerja, kenyamanan pada lingkungan kerja, kondisi kerja serta syarat dalam bekerja. Dalam hal ini untuk memberikan kejelasan pada setiap individu tentang sasaran yang akan dicapai dalam menyelesaikan tugas tanggungjawabnya dan apa yang seharusnya dikerjakan dalam mencapai sasaran target. Setiap individu harus memahami dan memiliki uraian jabatan serta tugas yang jelas dalam perusahaan.

c. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja dalam perusahaan dan kinerja pada setiap individu sangat tergantung dari kemampuan dalam manajerial para pimpinan atau manajemen, baik dalam mewujudkan sistem dan hubungan industrial kerja yang harmonis dan aman, serta dengan mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh para pekerja, demikian juga dengan memupuk rasa motivasi bagi seluruh pekerja untuk dapat bekerja dengan maksimal.

Menuut Dewi (2014) berpendapat bahwa faktor-faktor dari kinerja ialah:

a. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang di dapat individu setelah melakukan pekerjaan. Kompensasi juga diartikan sebagai sesuatu yang diterima oleh pegawai atau karyawan baik berupa fisik ataupun non-fisik.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tempat diartikan sebagai atau suasana yang penting dalam memberikan kenyamanan bekerja bagi individu. Lingkungan kerja yang nyaman serta berjalan dengan kondusif merupakan dorongan bagi individu agar bekerja dengan giat dan maksimal untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah wujud dari tingkat kepuasan individu dalam bekerja terhadap pekerjaannya atau tugas-tugasnya yang berhubungan dengan tercapainya tujuan kerja, hasil kerja yang telah dicapai, dan minat terhadap pekerjaannya.

d. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan bentuk berupa dorongan diri individu atau luar individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, dimana menyebabkan individu tersebut dalam bekerja memiliki keinginan, kemauan dan semangat dalam bekerja.

**3. Aspek-aspek Kinerja**

Beberapa aspek dalam kinerja menurut Mangkunegara (2007) yaitu:

a. Aspek Kuantitatif

Aspek kinerja kuantitatif sendiri mencakup proses serta kondisi dari pekerjaan pada waktu tertentu yang mana telah dipergunakan atau lamanya pengerjaan pelaksanaan dari pekerjaan, besaran kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah serta jenis daripada pemberian pelayanan pada saat bekerja.

b. Aspek Kualitatif

Aspek kualitatif sendiri meliputi kualitas dan ketepatan kerja, kemampuan bekerja dari individu, kemampuan ataupun kegagalan dalam mengaplikasikan peralatan, kemampuan untuk menganalisis data atau informasi serta kemampuan dalam mengevaluasi pekerjaan yang telah diselesaikan.

Rivai (2004) dalam pendapatnya mengatakan bahwa aspek-aspek dari kinerja adalah berikut:

a. Kemampuan Teknis.

Kemampuan dari teknis dalam hal ini merupakan kemampuan dalam memanfaatkan metode, pengetahuan, teknik serta peralatan dalam melaksanakan tugas serta pelatihan dan pengalaman yang telah diperoleh.

b. Kemampuan Konseptual.

Kemampuan daripada konseptual sendiri merupakan kemampuan dalam rangka memahami kompleksitas pada perusahaan dan penyesuaian bidang gerak pada setiap unit di bidang operasional perusahaan dengan cara merata yang bertujuan agar individu dapat mengerti fungsi tanggungjawab serta dalam melaksanakan tugas.

c. Kemampuan Hubungan Interpersonal.

Kemampuan dalam membentuk hubungan interpersonal merupakan kemampuan dari individu dalam bekerjasama dengan orang lain dalam bentuk komunikasi seperti melakukan negosiasi, memotivasi satu dengan yang lain dalam artian kedekatan dalam hubungan antar karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Aspek-aspek kinerja yang dikemukakan oleh Gomes (2003) sebagai berikut:

*a. Job knowledge*

Seberapa luas pengetahuan dari individu tentang ketrampilan dan pekerjaannya.

*b. Creativeness*

Keaslian daripada gagasan yang telah disajikan dan tindakan untuk dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul dalam pekerjaan.

*c. Quality of work*

Kualitas dari pekerjaan yang telah dicapai individu atas syarat-syarat kesiapan dan kesesuaiannya dalam bekerja.

*d. Quantity of work*

Jumlah dari pekerjaan serta tugas-tugas yang telah dilakukan individu dalam jangka waktu yang ditentukan.

*e. Initiative*

Semangat agar dapat melakukan tugas dan dalam mengemban tanggung jawabnya.

*f. Dependability*

Kesadaran serta dapat diandalkan, dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas dalam kerja.

*g. Personal qualities,*

Dalam hal ini berkaitan dengan kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas individu dalam melaksanakan tugas pada saat bekerja.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah dipaparkan diatas, maka aspek kinerja yang dikemukakan oleh (Rivai, 2004) yang akan digunakan sebagai acuan untuk penelitian ini yang mana aspek tersebut didasari oleh kemampuan teknis, kemampuan konseptual serta kemampuan hubungan interpersonal.

## **B. Motivasi Kerja**

## 1. Pengertian Motivasi Kerja

Luthans, dkk dalam (Rivai, 2004) sumber dari motivasi adalah dari dalam diri individu (*intrinsic*) yang berupa sikap dan nilai-nilai. Motivasi yang muncul akibat adanya kebutuhan dari dalam diri individu yang harus terpenuhi untuk tercapainya tujuan kerja. Wursanto (2003) menjelaskan bahwa kebutuhan (*needs*) adalah penggerak serta pembangkit dari perilaku individu. Hal ini menunjukkan bahwa jika terdapat kekurangan dalam kebutuhan individu, maka kemungkinan individu akan lebih peka pada motivasi kerja. Nawawi (2011) Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan individu terdorong untuk melakukan sesuatu perilaku yang berlangsung secara sadar dalam rangka mencapai tujuan kerja. Dalam hal ini tidak menutup kemungkinan adanya kondisi dimana individu dalam keadaan terpaksa melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Robbins (2007) mengemukakan bahwa motivasi kerja wujud dari proses kesediaan dalam rangka menghasilkan tingkat upaya kerja pada posisi lebih tinggi ke arah mana tujuan dari suatu organisasi atau instansi, yang diwujudkan oleh upaya dalam rangka memenuhi kebutuhan individual. Motivasi kerja sebagai dorongan secara psikologis kepada individu yang menentukan arah perilakunya, tingkat ketahanan atau kegigihan dan tingkat usaha dalam menghadapi halangan atau masalah. Motivasi juga dapat diartikan sebagai cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan individu. Mangkunegara (2009) Motivasi kerja adalah energi atau kondisi yang dapat mendorong diri pada setiap karyawan secara terarah dalam rangka mewujudkan tujuan dari organisasi perusahaan. Dalam sikap mental dari karyawan bersifat positif terhadap kondisi kerjanya akan memperkuat adanya dorongan motivasi kerja dengan tujuan kinerja yang sampai maksimal. Unsur-unsur yang menjadi pedoman motivasi yakni tujuan organisasi, kebutuhan dan sebuah tujuan.

Haq (2018) berpendapat mengenai motivasi kerja yang mana wujud suatu pendorong yang akan mengubah energi pada diri individu dengan bentuk aktivitas yang nyata untuk dapat mencapai tujuan dalam bekerja. Individu

akan dapat berhasil mencapai tujuannya dengan adanya motivasi. Hasibuan (2008) motivasi kerja merupakan pemberian daya untuk menggerakkan terciptanya dorongan kerja individu dalam bekerja sama, efektif dan terintegrasi dalam upaya untuk dapat mencapai suatu kepuasan bekerja.

Siagian (2006) motivasi kerja adalah wujud dorongan dari diri individu untuk dapat melakukan perilaku semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas dengan tujuan tercapainya keberhasilan dari tujuan organisasi, sehingga kepentingan dari pekerja akan terarah. Motivasi kerja merupakan salah satu elemen psikologis dalam memenuhi kebutuhan primer seperti minum dan makan dalam artian dengan cara bekerja. (Hidayat & Taufiq, 2012).

Berdasarkan definisi tentang motivasi kerja dari para ahli yang mana dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan bentuk suatu dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun individu lain agar bekerja lebih giat dalam rangka tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan.

### **3. Teori Motivasi Kerja**

Victor Vroom dalam (Surbakti, 2014) menjelaskan bahwa teori dari motivasi merupakan teori harapan yang mana meliputi tiga variabel hubungan:

- a. Pengharapan yang berkaitan dengan usaha dan kinerja, adalah kemungkinan yang akan dirasakan oleh individu yang mana telah melakukan beberapa usaha tertentu agar dapat menghasilkan tingkat kinerja yang diinginkan.
- b. Instrumentalitas atau hal-hal yang berkaitan dengan kinerja dan imbalan, merupakan suatu tingkatan sebagaimana jauh individu tersebut mempercayai dalam bekerja pada tingkat tertentu untuk dijadikan sarana dalam tercapainya suatu hasil yang telah diinginkan oleh individu tersebut.
- c. Valensi merupakan daya tarik imbalan, beban yang telah ditempatkan oleh individu untuk bisa mendapatkan potensi hasil atau imbalan yang mana akan dicapai pada tempat individu bekerja. Valensi sendiri mempertimbangkan target dan kebutuhan dari individu tersebut.

Menurut Maslow dalam (Yenni, 2019) dengan teorinya yaitu teori hirarkhi menyebutkan bahwa:

- a. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan mendapatkan bantuan kelelahan, kelaparan, dan kehausan serta dalam proses pertahanan dari unsur-unsur dari luar.
- b. Kebutuhan keamanan merupakan suatu kebutuhan untuk dapat bebas dari ancaman kerugian yang mecederai fisik.
- c. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan dalam mendapatkan cinta, kasih sayang dan dalam memiliki unit sosial atau kelompok-kelompok.
- d. Kebutuhan penghargaan diri merupakan kebutuhan untuk mendapatkan prestasi, kepercayaan diri, prestise serta dalam rangka mengenali diri.
- e. Kebutuhan dalam mencapai aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk menjadikan semua yang mampu dilakukan dalam pencapaian kepuasan, terutama pada beberapa bidang usaha maupun dalam tujuan (seperti ayah, kreativitas dalam seni serta profesi).

#### **4. Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Motivasi kerja bagi Hasibuan (2008) terdapat dua jenis motivasi kerja, yang mana merupakan motivasi kerja positif dan motivasi kerja negatif.

##### **a. Motivasi Kerja Positif (Insentif Positif)**

Motivasi positif yang dimaksud disini adalah manajer memberikan motivasi dalam bekerja kepada bawahan dengan cara memberikan imbalan atau hadiah bagi mereka yang telah menunjukkan prestasinya diatas prestasi standart. Dengan demikian adanya motivasi yang bernilai positif, agar semangat kerja pada bawahan akan menjadi meningkat karena pada dasarnya manusia merasa senang ketika menerima hal yang baik.

##### **b. Motivasi Kerja Negatif (Insentif Negatif)**

Motivasi negatif yang dimaksud disini berupa tindakan dari manajer untuk dapat memberi motivasi pada bawahannya dengan standart mereka yang nantinya akan mendapat hukuman. Motivasi negatif ini dapat berpengaruh pada semangat kerja yang dimiliki pegawai atau karyawan

pada jangka waktu sebentar dan akan meningkat karena mereka merasa takut mendapatkan hukuman, akan tetapi dalam jangka waktu yang lama akan mengakibatkan hasil krang baik.

Kedua motivasi tersebut sering sekali digunakan dalam kerja suatu perusahaan atau instansi. Penggunaan teori motivasi kerja ini harus tepat serta seimbang agar dapat tercapai suatu peningkatan semangat kerja pada karyawan.

Menurut (Danim, 2005) motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Motivasi dari dalam

Motivasi yang berasal dari dalam yang mana akan menimbulkan dari dalam diri pekerja pada saat menjalankan tugas atau pekerjaan serta bersumber dari diri pekerja itu sendiri. Kesenangan pada pekerja timbul pada saat bekerja dan pekerja menyukai pekerjaan tersebut. Motivasi akan timbul dari dalam diri individu karena individu memang memiliki kesadaran untuk dapat berbuat.

b. Motivasi dari luar

Motivasi yang mana asalnya dari luar, motivasi ini timbul sebagai wujud akibat dari adanya pengaruh yang ada di luar dari pekerjaan. Motivasi dari luar ini biasanya dikaitkan dengan hadiah atau imbalan. Individu bekerja semata-mata didorong karena adanya sesuatu yang ingin dicapai.

## 5. Aspek Motivasi Kerja

Menurut (Bahri & Nisa, 2017) aspek-aspek dari motivasi kerja antara lain:

- a. Mendapat perasaan saat aman dalam bekerja.
- b. Mendapatkan upah atau gaji yang sesuai serta komperhensif.
- c. Lingkungan dalam pekerjaan yang nyaman dan menyenangkan.
- d. Penghargaan yang diberikan terhadap prestasi kerja.
- e. Pelakuan adil dari atasan untuk bawahan.

Aspek dari motivasi kerja sendiri yang dikembangkan David Mc Clelland (Triatna, 2015) menerangkan bagaimana menguji kondisi dari masing-masing individu dengan mengaplikasikan guna alat yang telah dikuantifikasi pada ukuran tertentu. Terdiri dari tiga motif yang dimiliki oleh tiap masing-masing individu, adalah berikut:

a. Motif Berprestasi.

Aspek daripada motif berprestasi ini menjelaskan tentang daya penggerak yang dapat jadi dorongan motivasi semangat bekerja individu yang akan mendorong individu untuk dapat mengarahkan kemampuan dan mengembangkan kreativitas dan juga energi yang dimiliki individu demi tercapainya prestasi kerja maksimal.

b. Motif Berkuasa.

Aspek ini wujud bahwa daya dari penggerak yang mana dapat memotivasi semangat kerja bagi setiap individu yang mana akan merangsang dan memotivasi gairah kerja individu dan mengarahkan pada kemampuan demi tercapainya kekuasaan bahkan kedudukan yang paling baik.

c. Motif Bersahabat.

Aspek ini meruokan salah satu daya penggerak yang mana dapat memberikan motivasi dalam semangat dalam bekerja dari seorang individu. Motif bersahabat ini akan dapat merangsang hasrat untuk bekerja dari individu karena setiap individu menginginkan hal-hal seperti: kebutuhan akan rasa perasaan dapat diterima oleh orang lain di lingkungannya bekerja.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah dipaparkan dalam penelitian ini, aspek yang dikemukakan oleh David McClelland (Triatna, 2015) yang akan menjadi acuan dalam penelitian ini dimana aspek tersebut meliputi motif berprestasi, motif berkuasa dan motif bersahabat.

### C. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja

Kinerja kepolisian menjadi hal penting dalam perolehan tujuan instansi dan kinerja juga dapat di tentukan bagaimana individu dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya. Kinerja itu sendiri adalah hasil dari pekerjaan yang mana telah dicapai oleh pegawai atau karyawan meliputi dari segi kualitas maupun segi kuantitas sesuai dengan tanggungjawab. Motivasi kerja sangat berhubungan pada kinerja kepolisian. Kinerja kepolisian tidak dapat timbul dengan sendirinya tapi timbul karena adanya sesuatu dukungan dari pihak instansi, kemauan yang ada pada setiap diri individu anggota kepolisian, serta dapat mengontrol dan memperbaiki ketika mengalami kesalahan. Apabila kinerja dapat memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia maka akan mendapatkan hasil yang maksimal bagi instansinya.

Hubungan ini berdasarkan faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang individu adalah motivasi, dimana motivasi menjadi alasan pekerja mencapai kinerja tertingginya dalam melaksanakan segala tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Adanya kenaikan jabatan, imbalan, penghargaan serta pengakuan menjadikan motivasi bagi para anggota tersebut berlomba-lomba menampilkan prestasi terbaik dalam pekerjaannya yang mana itu sendiri akan menaikkan kinerja dari sebuah instansi. Hal ini akan menjadi sebaliknya atau akan menjadikan kinerja buruk jika motivasi yang diberikan kepada anggota tidak tepat, misalnya saja pemberian motivasi berupa tekanan yang berlebihan menjadikan kinerja pada setiap anggota mengalami penurunan. Pimpinan juga ikut andil dalam memberikan motivasi bagi para bawahannya serta pentingnya komunikasi interpersonal yang baik dalam pembentukan motivasi kerja itu sendiri

Jika anggota kepolisian tersebut menanamkan motivasi kerja yang arahnya baik dan tinggi maka instansi akan sendirinya memiliki kinerja yang baik. Anggota yang memiliki kinerja yang baik maka baik anggota kepolisian dan instansi akan mendapatkan pencapaian yang diinginkan atau mendapatkan hasil yang maksimal. Tetapi juga ketika instansi memiliki anggota yang kurang atau bahkan buruk dalam motivasinya maka instansi akan mengalami kesusahan dalam mencapai titik puncak kinerja yang baik atau sukar untuk mendapatkan yang diinginkan pada setiap targetnya.

#### **D. Hipotesis**

Adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja anggota kepolisian di Polres Rembang, yang mana motivasi kerja yang dimiliki tinggi maka akan baik kinerja yang dimiliki oleh anggota kepolisian Polres Rembang, dan motivasi kerja yang dimiliki rendah maka akan semakin buruk kinerja anggota kepolisian Polres Rembang.



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Identitas Variabel Penelitian**

Identifikasi variabel diperlukan untuk dilakukan agar dapat membantu dalam jalannya rancangan sebuah penelitian, dengan mengedepankan batasan-batasan mengenai variabel yang bertujuan untuk mempermudah peneliti melakukan penelitian sesuai yang diharapkan. Sugiyono (2007) variabel penelitian merupakan sebuah atribut yang mana memiliki sifat atau nilai dari seseorang, obyek maupun kegiatan yang memiliki suatu variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti dalam tujuan dapat dipelajari serta ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk dapat menghitung analisis data sebagai pengujian hipotesis adalah:

1. Variabel tergantung (Y) : Kinerja
2. Variabel bebas (X) : Motivasi Kerja

### **B. Definisi Operasional**

Definisi Operasional Variabel menurut (Hermawan, 2009) merupakan suatu penjelasan dari bagaimana kita dapat mengukur suatu variabel. Pengukuran tersebut juga dapat dilakukan dengan angka-angka atau atribut-atribut tertentu. Definisi operasional variabel-variabel pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

#### **1. Kinerja**

Kinerja merupakan hasil atau *output* dari pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang pegawai, dalam hal ini dapat juga diartikan sebagai sebuah hasil dari penyelesaian tugas-tugas oleh pegawai. Hasil dalam hal ini adalah terdiri dari kualitas maupun kuantitas dari seorang individu itu sendiri sesuai dengan tanggungjawab pegawai dalam jangka waktu tertentu yang memiliki

pedoman pada suatu aturan serta kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan.

Pada penelitian ini aspek kinerja yang akan digunakan untuk mengukur skala adalah aspek-aspek dari (Rivai, 2004) yang meliputi kemampuan dalam teknis, kemampuan konseptual serta kemampuan dalam hubungan interpersonal. Semakin tinggi skor yang diperoleh pegawai maka berarti kinerja pegawai juga besar, sebaliknya ketika pegawai memperoleh skor yang rendah maka berarti kinerja dari pegawai juga rendah.

## **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada individu yang dapat menentukan arah perilakunya, tingkat ketahanan atau kegigihan serta tingkatan usaha dalam menghadapi halangan rintangan atau masalah yang berada didepannya. Motivasi sebagai suatu cara dalam memuaskan dengan memenuhi kebutuhan individu.

Aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek dari David McClelland (Triatna, 2015), dimana aspek tersebut meliputi kebutuhan dalam menguasai, kebutuhan bersahabat serta kebutuhan berprestasi. Hasil dari skor pegawai pada motivasi kerja jika mendapatkan hasil yang tinggi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai juga tinggi, sedangkan sebaliknya jika hasil skor motivasi kerja yang didapatkan pegawai rendah maka rendah pula motivasi kerja yang dimiliki pegawai.

## **C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2007) menerangkan bahwa populasi merupakan area secara umum yang terdiri subyek atau obyek yang memiliki kuantitas serta ciri atau karakteristik tertentu yang mana telah ditetapkan peneliti untuk dapat dipelajari yang kemudian dapat ditarik kesimpulan. Menurut Handayani (2020) populasi sendiri adalah totalitas setiap elemen yang ditujukan untuk diteliti yang mana memiliki ciri khas yang sama, dapat

berupa individu dari sebuah kelompok, peristiwa atau kejadian yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah anggota kepolisian Polres Rembang Jl. Pemuda KM 4, Ngotet Kidul Rembang yang populasi 432, yang mana terdiri dari 11 unit dan diizinkan sebagai penelitian sebanyak 5 satuan unit yang mana sesuai dengan rekomendasi pihak Polres Rembang.

## 2. Sampel

Arikunto (2006) sampel adalah sebagian atau yang mewakili populasi yang akan diteliti. Menurut Siyoto (2015) sampel merupakan separuh dari jumlah dan ciri khas yang mana dimiliki oleh populasi, ataupun sebagian kecil dari anggota populasi yang akan diteliti sesuai prosedur tertentu sehingga dapat menjadi wakil dari populasinya. Peneliti mengambil sampel dari sebagian populasi anggota kepolisian yang mana telah ditentukan peneliti sesuai dengan rekomendasi jumlah yang dari pihak Polres Rembang.

**Tabel 1. Rincian Data Sampel**

No	Unit Instansi	Jumlah
1	Intelkam	33
2	Reserse	36
3	Sabara	45
4	Samapta	23
5	Polair	12
<b>Total</b>		<b>149</b>

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Accidental Sampling*. Menurut Garaika (2019) *Accidental Sampling* merupakan salah satu dari metode menentukan sampel yang didasarkan pada suatu kebetulan dalam bertemu antara peneliti dan subjek dalam pengambilan sampel yang sesuai dengan kriteria penelitian. Peneliti akan melakukan pengambilan sampel dengan *Accidental Sampling* dimana

peneliti melakukan pengambilan sampel dengan cara membagikan angket kepada individu dalam instansi kepolisian yang ditemui.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data sendiri memiliki langkah-langkah dan teknik dari pengumpulan data itu sendiri. Menyusun atau langkah dalam teknik pengumpulan data harus dikerjakan dengan serius yang memiliki tujuan untuk mendapat hasil yang sesuai dengan kegunaannya yang mana adalah pengumpulan variabel yang tepat. Menurut (Siyoto, 2015) pengumpulan data sendiri harus sangat diperhatikan untuk memperoleh data yang tepat dan juga agar tingkat validitas serta reliabilitasnya tetap terjaga.

Teknik pengumpulan data yang diambil pada penelitian ini akan mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data yang hasilnya bersifat akurat ataupun mencari informasi yang memuat seputar hal-hal yang ingin diketahui peneliti. Skala pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. *Skala likert* (Sugiyono, 2013) merupakan skala yang diperuntukkan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat dari individu atau kelompok mengenai fenomena sosial yang terjadi. Dalam *skala likert* pembobotan dalam setiap pertanyaan dibagi menjadi *favorable* dan *unfavorable*.

Pembobotan dalam setiap pertanyaan pada *favorable* sebagai berikut:

- a. Jika memilih jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 4
- b. Memilih jawaban S (Sesuai) diberi skor 3
- c. Memilih jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 2
- d. Memilih jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 1

Pada nilai jawaban untuk setiap pertanyaan pembobotan dalam setiap pertanyaan pada *unfavourable* sebagai berikut:

- a. Jika memilih jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi skor 1
- b. Memilih jawaban S (Sesuai) diberi skor 2
- c. Memilih jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi skor 3
- d. Memilih jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi skor 4

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner yang berupa angket tertutup, yang mana pertanyaan diberikan berdasarkan kesimpulan yang telah disesuaikan dengan indikator-indikator dari peneliti. Alternative dari jawaban yang telah disediakan oleh peneliti, tergantung dengan pemilihan dari peneliti, sehingga responden hanya dapat memilih jawaban yang paling sesuai atau tepat yang berkaitan dengan kejadian yang sebenarnya terjadi.

Skala yang diungkap adalah skala mengenai seluruh variabel yang akan diteliti, yaitu:

### 1. Skala Kinerja

Skala kinerja ini digunakan untuk mengungkapkan perilaku kerja dari anggota kepolisian dalam bekerja yang mana telah disusun berdasarkan aspek-aspek dari (Rivai, 2004) yang berisi tentang kemampuan teknis, kemampuan konseptuan dan kemampuan hubungan interpersonal. Dari ketiga pernyataan dalam skala kinerja tersebut mempunyai respon jawaban sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala yang disusun peneliti mempunyai pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*).

Peneliti menyusun rancangan skala aitem variabel Kinerja yang mana tercantum dalam rancangan berikut:

**Tabel 2. Rancangan Aitem Skala Kinerja**

No	Aspek	Aitem		Total	Persentase
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kemampuan teknis	4	4	8	33,33%
2	Kemampuan konseptual	4	4	8	33,33%
3	Kemampuan hubungan interpersonal	4	4	8	33,33%
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

### 2. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja ini digunakan untuk mengungkapkan perilaku motivasi kerja dari anggota kepolisian dalam melaksanakan kerja yang

mana telah disusun berdasarkan aspek-aspek dari Mclelland (Triatna, 2015) yang berisi tentang kebutuhan menguasai, kebutuhan bersahabat dan kebutuhan berprestasi. Dari ketiga pernyataan dalam skala kinerja tersebut mempunyai respon jawaban sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala yang disusun peneliti mempunyai pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*).

Peneliti menyusun rancangan skala aitem variabel Motivasi Kerja yang mana tercantum dalam rancangan berikut:

**Tabel 3. Rancangan Aitem Skala Motivasi Kerja**

No	Aspek	Aitem		Total	Persentase
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kebutuhan menguasai	4	4	8	33,33%
2	Kebutuhan bersahabat	4	4	8	33,33%
3	Kebutuhan berprestasi	4	4	8	33,33%
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

#### E. Validitas, Uji Daya Beda, Reliabilitas Alat Ukur

##### 1. Validitas

Validitas menjelaskan sejauhmana akurasi dalam suatu skala atau tes yang dapat menjalankan fungsi dari pengukurannya. Pengukuran yang dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi yaitu dimana menghasilkan data secara akurat yang berfungsi memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur sebagaimana yang diinginkan oleh tujuan pengukuran itu sendiri (Azwar, 2012). Instrumen sangat penting dalam proses mengukur validasi skala psikologi, yang mana melalui pembuktian struktur dari seluruh aspek berperilaku, indikator serta aitem-aitem. Dan melalui pembuktian instrumen tersebut jika didapatkan hasil data yang tinggi maka dapat disimpulkan bahwa data valid dan bisa membentuk konstruk tepat akurat bagi alat ukur yang mana

akan diukur. Sedangkan instrumen yang menghasilkan data rendah serta tidak relevan maka dapat disimpulkan alat ukur tersebut memiliki validitas rendah.

Peneliti menggunakan validitas isi. Azwar (2012) Validitas isi menjelaskan bahwa suatu analisis rasional yang mana tidak dapat dinilai oleh penilaian dari peneliti sendiri, sehingga membutuhkan kesepakatan dengan penilai yang lebih berkompeten dalam bidangnya bisa disebut juga dengan *expert judgment*. Dalam hal ini dosen pembimbing skripsi sebagai *expert judgment*.

## 2. Uji Daya Beda Aitem

Validitas isi yang sudah terpenuhi, lalu langkah selanjutnya dengan melakukan uji daya beda aitem. Uji daya beda aitem dilakukan untuk dapat mengetahui sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu dengan kelompok individu yang mempunyai atribut ataupun yang tidak mempunyai atribut untuk dapat diukur. Cara kerja dari analisis aitem ini adalah dengan langkah awal memilih aitem-aitem yang mempunyai fungsi ukur sesuai dan tepat dengan fungsi ukur tes (Azwar, 2012).

Indeks daya pada setiap aitem didapatkan hasil yang memuaskan jika mempunyai indeks daya beda aitem 0,30 atau 0,25 (Azwar, 2012). Dalam hal ini indeks daya beda aitem merupakan suatu ukuran untuk dapat memberi keseimbangan dan konsistensi pada fungsi aitem terhadap skala dengan keseluruhan. Pada skala penelitian ini peneliti menggunakan indeks daya beda aitem 0,25 dan peneliti juga menggunakan uji daya beda analisis regresi yang mana dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows relase versi 21.0

## 3. Reliabilitas Alat Ukur

Instrumen ukur yang memiliki ciri kualitas baik dan reliabel yaitu yang mampu menghasilkan skor yang tepat dengan bandingan eror pengukuran kecil. Menurut (Azwar, 2012) dalam pengertian reliabilitas dapat mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan dari hasil ukur yang mana memiliki hasil seberapa tinggi nilai kecermatan terhadap pengukuran. Pengukurandapat menghasilkan nilai eror karena cara pengukurannya. Uji reliabilitas

sendiri bertujuan untuk mendapatkan tingkat konsistensi dari suatu angket yang digunakan dalam penelitian.

Dalam pengukuran uji reliabilitas penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengujian Dalam pengukuran uji reliabilitas peneliti menggunakan metode pengujian *Alpha Cronbach*. Menurut Sugiyono (2011) *Alpha Cronbach* merupakan rumus yang matematis yang digunakan sebagai penguji dari tingkat reliabilitas ukuran, yang mana suatu instrumen yang dikatakan reliabel bila memiliki koefisien alpha sebesar 0,6 atau lebih.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang dipilih dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis data statistik. Analisis data adalah suatu bentuk teknik yang digunakan untuk mendapatkan data melalui hasil dari wawancara instansi terkait, catatan atau temuan pada saat berada dilapangan, kemudian dilakukan analisa hingga mendapatkan sebuah garis besar yang mana mempermudah untuk dapat dipahami oleh semua orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data korelasi *Product Moment*. Korelasi *Product Moment* dipilih karena dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel yang mana masing-masing variabel terlibat dan memiliki gejala interval yang ingin dicari korelasinya antara kedua variabel. Pada penelitian ini peneliti menggunakan perhitungan data dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for *Windows Release Versi 21.0*.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Oreintasi Kancah Dan Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancah Penelitian**

Orientasi kancah yang dijelaskan dalam penelitian ini merupakan tahapan awal yang akan dipergunakan oleh peneliti sebelum melaksanakan penelitian, yang mana selanjutnya untuk dapat menyiapkan hal-hal yang terkait dengan semua proses penelitian. Tahap awal yang akan dilakukan adalah dengan menentukan dimana lokasi dari penelitian yang mana berdasarkan dari karakteristik-karakteristik populasi yang ditetapkan. Peneliti dalam hal harus dapat memahami kondisi lapangan yang mana akan dijadikan rujukan sebagai tempat untuk melakukan penelitian. Penelitian ini berlokasi di Polres Rembang yang berlokasi di Jl. Pemuda KM 4 Ngotet Kidul, Rembang. Dalam hal ini Polres Rembang sendiri memiliki beberapa unit bidang dalam instansi.

Penelitian ini diawali dengan kegiatan wawancara kepada anggota personil kepolisian Polres Rembang secara langsung. Hasil dari wawancara tersebut peneliti mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat masalah kinerja dalam instansi tersebut yang mana diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh personil anggota Polre Rembang.

Pertimbangan dari peneliti untuk memilih Kepolisian Polres Rembang sebagai tempat untuk dilaksanakannya penelitian ini berdasarkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Ada efisiensi waktu dan biaya dalam melakukan penelitian di Polres Rembang.
- b. Ciri-ciri dari responden yang digunakan untuk dapat melakukan penelitian telah memenuhi karakteristik atau kriteria yang telah peneliti tentukan.
- c. Studi pendahuluan wawancara dilakukan di Polres Rembang dan mendapatkan izin dari instansi tersebut.

Berdasarkan dari beberapa pertimbangan yang telah dipaparkan diatas, maka Kepolisian Polres Rembang masuk dalam syarat sebagai lokasi yang mana nantiya akan dijadikan sebagai tempat penelitian.

## 2. **Persiapan dan Pelaksanaa Penelitian**

Peneliti menyiapkan dengan sebaik-baiknya dan teliti untuk mengantisipasi adanya kesalahan selama jalannya penelitian berlangsung. Persiapan yang dilakukan peneliti dalam penilitian ini yaitu dengan mulai untuk membuat surat ijin melakukan penelitian di Tata Usaha (TU) Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebagaimana nantinya akan diberikan kepada pihak instansi sebagai persyaratan yang diperlukan untuk dapat dilakukan penelitian. Selanjutnya peneliti merancang alat ukur psikologi yang mana sesuai dengan variabel yang akan diteliti nantinya.

### a. Tahap Perizinan

Perizinan adalah awal dari syarat sebelum diadakan penelitian. Langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan mencari informasi mengenai perizinan untuk penelitian di Polres Rembang. Peneliti berkomunikasi dan menyakan kepada biro pelayanan umum yang mana dapat membatu dalam memberikan info yang dibutuhkan peneliti. Selanjutnya peneliti diarahkan untuk menghubungi bagian SIUM guna memberikan arahan dalam perizinan penelitian pada Polres Rembang. Kabag SIUM menanyakan maksud dan tujuan melakukan penelitian, peneliti menjelaskan sesuai dengan yang ditanyakan kabag SIUM dan untuk mendapat perizinan dari Polres Rembang. Adapun hasil dari komunikasi yang dibangun peneliti dengan kabag SIUM yaitu mendapat hasil kesimpulan bahwa penelitian dapat dilaksanakan dengan populasi dan bentuk *kuesioner online* sesuai yang disarankan oleh Polres Rembang. Selanjutnya peneliti melakukan permohonan pembuatan surat izin penelitian kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang mana kemudian akan diberikan kepada kabag SIUM Polres Rembang dengan nomor 609/C.1/Psi-SA/VII/2022. Tahap selanjutnya, peneliti menyebarkan *kuesioner online* kepada unit bidang yang telah

diizinkan oleh pihak Polres Rembang sesuai surat nomor B/ND/429/VII/YAN.2.4/2022 untuk melakukan penelitian.

b. Penyusunan Alat Ukur

Penyusunan dari alat ukur yang nantinya akan digunakan peneliti dalam penelitian ini terdiri atas 2 skala psikologi yakni skala kinerja serta adapula skala motivasi kerja. Setiap skala sendiri terdiri atas aitem-aitem *favorable* dan *unfavorable*. setiap skala berisi pernyataan yang harus dijawab oleh responden dengan empat alternative jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

1) Skala Kinerja

Skala kinerja yang akan digunakan untuk mengungkapkan perilaku kerja dari anggota kepolisian dalam bekerja yang mana telah disusun berdasarkan aspek-aspek dari (Rivai, 2004) yang berisitentang kemampuan teknis, kemampuan konseptuan dan kemampuan hubungan interpersonal. Dari ketiga pernyataan dalam skala kinerja tersebut mempunyai respon jawaban sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala yang disusun peneliti mempunyai pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*).

Peneliti menyusun rancangan skala aitem variabel Kinerja yang mana tercantum dalam rancangan berikut:

**Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Kinerja**

No	Aspek	Aitem		Total	Persentase
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kemampuan teknis	1,3,5,7	2,4,6,8	8	33,33%
2	Kemampuan konseptual	9,11,13,15	10,12,14,16	8	33,33%
3	Kemampuan hubungan interpersonal	17,19,21,23	18,20,22,24	8	33,33%
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

## 2) Skala Motivasi Kerja

Rancangan dari skala motivasi kerja ini digunakan untuk mengungkapkan tentang perilaku motivasi kerja dari anggota kepolisian dalam melaksanakan kerja yang mana telah disusun berdasarkan aspek-aspek dari Mc.Clelland (Triatna, 2015) yang berisi tentang kebutuhan menguasai, kebutuhan bersahabat dan kebutuhan berprestasi. Dari ketiga pernyataan dalam skala kinerja tersebut mempunyai respon jawaban sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS), Sesuai(S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala yang disusun peneliti mempunyai pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*).

Peneliti menyusun rancangan skala aitem variabel Motivasi Kerja yang mana tercantum dalam rancangan berikut:

**Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja**

No	Aspek	Aitem		Total	Persentase
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kebutuhan menguasai	1,3,5,7	2,4,6,8	8	33,33%
2	Kebutuhan bersahabat	9,11,13,15	10,12,14,16	8	33,33%
3	Kebutuhan berprestasi	17,19,21,23	18,20,22,24	8	33,33%
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

### c. Uji Coba Alat Ukur

Langkah dalam uji coba alat ukur merupakan langkah selanjutnya yang digunakan pada penelitian ini, yang mana bertujuan untuk mendapat bagaimana kualitas dari alat ukur yang akan digunakan. Alat ukur yang digunakan nantinya pada penelitian ini yaitu skala kinerja serta motivasi kerja. Pemilihan pengambilan dari sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Cluster random sampling*. Yang dimaksudkan dengan *cluster random sampling* adalah penelitian dengan melakukan randomisasi terhadap kelompok tertentu, bukan kepada subjek dengan cara individual (Garaika, 2019)

Pelaksanaan uji coba dari alat ukur tersebut pada penelitian ini, dilaksanakan pada 22-23 Juli 2022, peneliti membagikan skala penelitian kepada kabag SIUM dalam bentuk *google form* via *whatsapp* untuk selanjutnya dibagikan ke unit yang telah mendapat perizinan dari Polres Rembang yang berjumlah 68 personil yaitu 45 personil dari unit bidang Sabara dan 23 personil untuk unit bidang Samapta. Dari 68 eksemplar yang dibagikan seluruhnya kembali kepada peneliti lalu kemudian peneliti melaksanakan penyekoran serta analisis menggunakan SPSS *versi 21.0*

### 3. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas

Alat ukur pada pengisian daya beda aitem serta reliabilitas terhadap alat ukur yang nantinya akan digunakan yaitu dengan skala kinerja dan motivasi kerja, dilakukan dengan memanfaatkan bantuan dari program SPSS *versi 21.0*. Hasil yang didapat dari pengujian daya beda aitem serta estimasi reliabilitas selengkapnya adalah berikut:

#### a. Skala Kinerja

Hasil pengujian dengan daya beda aitem skala kinerja kepada 86 karyawan perusahaan dengan 24 aitem sebaran diperoleh 16 aitem yang mana memperlihatkan adanya daya beda tinggi dan 8 aitem dengan daya beda rendah. Indeks dengan daya beda tinggi yang mmana berada dalam kisarsn dari 0,25-0,525 dari 16 aitem. Indeks dengan daya beda rendah ada di kisaran dari -0,013-0,245 dari 8 aitem yang gugur 1,2,6,7,19,22,23,24. Hasil estimasi reliabilitas terhadap 16 aitem skala kinerja sebesar 0,824. Rincian sebaran aitem yang memiliki daya beda tinggi dan daya beda rendah pada skala kinerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Berdaya Bada Tinggi dan Rendah Pada Skala Kinerja**

No	Aspek	Aitem		Favorable		Unfavorable	
		Favorable	Unfavorable	DBT	DBR	DBT	DBR
1	Kemampuan teknis	1*,3,5,*7	2*,4,6*,8	2	2	2	2
2	Kemampuan konseptual	9,11,13,15	10,12,14,16	-	-	-	-
3	Kemampuan hubungan interpersonal	17,19*,21,23*	18,20,22*,24*	2	2	2	2
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

Keterangan :

\*DBR : aitem dengan daya beda rendah.

\*DBT : aitem dengan daya beda tinggi

b. Skala Motivasi Kerja

Penghitungan skala motivasi kerja mendapat hasil pengujian daya beda pada tersebut kepada 86 karyawan perusahaan dengan 24 aitem sebaran diperoleh 20 aitem yang mendapat daya beda tinggi dan 4 aitem dengan daya beda rendah. Indeks daya beda tinggi dengan kisaran dari 0,253-0,630 dari 24 aitem. Indeks daya beda rendah dengan kisaran dari 0,131-0,098 dari 4 aitem dengan nomor yang gugur 2,7,20,24. Hasil estimasi reliabilitas terhadap 20 aitem skala motivasi kerjasebesar 0,847. Rincian sebaran aitem dengan daya beda tinggi serta daya beda rendah pada skala motivasi kerja yang dapat dilihat di tabel berikut:

**Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Berdaya Bada Tinggi Dan Rendah**

No	Aspek	Aitem		Favorable		Unfavorable	
		Favorable	Unfavorable	DBT	DBR	DBT	DBR
1	Kebutuhan menguasai	1,3,5,7*	2*,4,6,8	3	1	3	1
2	Kemampuan konseptual	9,11,13,15	10,12,14,16	-	-	-	-
3	Kemampuan hubungan interpersonal	17,19,21,23*	18,20,22,24*	3	1	3	1
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>

Keterangan :

\*DBR : aitem dengan daya beda rendah.

\*DBT : aitem dengan daya beda tinggi.

#### 4. Penomoran Ulang

Tahap penelitian berikutnya setelah dilakukannya uji daya beda aitem yaitu mengurutkan kembali aitem-aitem dengan nomor urutan yang baru. Selanjutnya, aitem dengan daya beda yang rendah dilakukan penghilangan dan aitem dengan daya beda tinggi menggunakan kembali sebagai aitem penelitian. Urutan aitem dari penomoran ulang dalam skala kinerja dan motivasi kerja adalah berikut:

**Tabel 8. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Kinerja**

No	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kemampuan teknis	1*,(1)3,(3)5,7*	2*,(2)4,6*,(4)8	4
2	Kemampuan konseptual	(5)9,(7)11,(9)13,(11)15	(6)10,(8)12,(10)14,(12)16	8
3	Kemampuan hubungan interpersonal	(13)17,19*,(16)21,23*	(14)18,(15)20,22*,24*	4
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>

**Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Motivasi Kerja**

No	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kebutuhan menguasai	(1)1,(2)3,(4)5,7*	2*,(3)4,(5)6,(6)8	6
2	Kebutuhan bersahabat	(7)9,(9)11,(1)13,(13)15	(8)10,(10)12,(12)14,(14)16	8
3	Kebutuhan berprestasi	(15)17,(17)19,(19)21,23*	(16)18,(18)20,(20)22,24*	6
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

## B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian yang dilaksanakan pada tanggal 27 Juli 2022. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala yang sebelumnya telah diujicobakan. Pengambilan data-data dalam penelitian dilakukan dengan membagikan skala penelitian yang mana dalam bentuk *google form* kepada Kabag SIUM guna dibagikan kepada unit bidang Intelkam yang mana sebanyak 33 personil, Reserse 36 personil dan Polair 12 personil

Peneliti mendapatkan data kembali data sebanyak 81 sesuai dengan jumlah anggota personil yang ada. Data yang sudah terkumpul selanjutnya peneliti melakukan penyekoran serta analisis menggunakan SPSS *versi 21.0*.

## C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan tahapan awal langkah analisis data yang mana sebagai syarat untuk dapat uji hipotesis. Uji hipotesis tersebut mencakup uji normalitas serta uji lineritas hubungan. Perhitungan dalam uji asumsi ini dibantu dengan komputerisasi program SPSS ( *Statistical Product And Service Solution* ) *versi 21.0 for windows*, pada uji normalitas peneliti memanfaatkan *one Sample Kolmogorov Smirnov Z* dan uji lineritas memanfaatkan uji F.

#### a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dari uji normalitas terhadap variabel kinerja diperoleh nilai K-S Z= 0,077 dengan  $p= 0,200$  (  $p > 0,05$  ). Hasil tersebut memperlihatkan bahwa sebaran variabel kinerja termasuk distribusi yang normal.

**Tabel 10. Uji Normalitas**

Variabel	Mean	SD	KS-Z	Sig.	P	Ket
Kinerja	51,06	4,481	0,077	0,200	$p>0,05$	Normal
Motivasi Kerja	64,27	4,853	0,086	0,200	$p>0,05$	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap variabel motivasi kerja diperoleh nilai K-S Z= 0,086 dengan  $p= 0,200$  (  $p > 0,05$  ). Hasil demikian

menunjukkan bahwa sebaran dari data dengan variable motivasi kerja termasuk ke dalam distribusi yang normal adanya.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah bukti untuk dapat melihat hubungan linier antara variable bebas dengan variable tergantung. Data yang diujikan menggunakan uji Flinier. Data yang telah didapatkan bisa dikatakan linier jika mendapatkan hasil signifikansi  $\leq 0,05$ .

Berdasar pada uji lineritas variable kinerja dengan motivasi kerja didapat Flinier sebesar 5,858 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 ( $p \leq 0,05$ ). Kemudian hasil yang menunjukkan bahwa kinerja dengan motivasi kerja berkolerasi secara linier.

c. Uji Hipotesis

Uji dari hipotesis ini memiliki tujuan untuk dapat menguji adanya hubungan kinerja dengan motivasi kerja pada anggota kepolisian Polres Rembang memakai teknik korelasi *product moment*.

Berdasarkan uji kolerasi antara motivasi kerja terhadap kinerja didapatkan hasil  $r=0,104$  sebesar dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ), yang dapat artinya bahwa terdapat hipotesis diterima, hal ini menunjukkan ketika ada hubungan positif serta terlihat signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja Anggota Polres Rembang.

#### D. Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis deskriptif data yang dipergunakan untuk menunjukkan seberapa besar gambaran skor yang diperoleh subjek dalam penelitian. Tujuan dari deskripsi data adalah untuk mengetahui kondisi subjek dari masing-masing variabel dalam penelitian. Kategorisasi dari subjek yang diteliti dalam penelitian ini dijelaskan secara normatif serta telah menggunakan pengerjaan Penelitian tersebut melalui model distribusi yang normal. dimana itu memiliki tujuan untuk setiap variabel yang diungkap. Berikut merupakan norma dari kategorisasi yang digunakan :

**Tabel 11. Deskripsi Hasil Penelitian**

Rentang Skor			Kategorisasi
$\mu + 1.5 \sigma$	<	X	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \sigma$	$< X \leq$	$\mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma$	$< X \leq$	$\mu + 0.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.5 \sigma$	$< X \leq$	$\mu - 0.5 \sigma$	Rendah
X	$\leq$	$\mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan  $\mu$  = Mean Hipotetik,  $\sigma$  = Std. Deviasi Hipotetik

### 1. Deskripsi Dari Data Skor Skala Kinerja

Hail dari skala kinerja tersusun atas 16 aitem yang mana daya tinggi dan masing-masing daripada aitem tersebut diberikan rentang skor antara 1 sampai 4. Skor minimum yang dapat memungkinkan untuk diperoleh dari subjek adalah 16 yang didapatkan ( $16 \times 1$ ) serta skor tertinggi yang akan didapat subjek berjumlah 64 yang berasal dari ( $16 \times 4$ ). Rentang skor skala sejumlah 48 yang mana didapati dari ( $64-16$ ) yang dibagi menjadi enam jumlah satuan deviasi, sehingga akan didapattkan nilai dari standar deviasi sebesar 8, didapat dari ( $(64-16) : 6$ ) dengan jumlah mean hipotetik nilai 24 diperoleh dari ( $(64+16) : 2$ ).

Dideskripsikan dari jumlah skor skala kinerja yang berdasar pada penelitian yang mana memiliki hasil jumlah sekor minimum empirik sebesar 40, dengan jumlah dari skor maksimum empirik yang dihasilkan sebesar 64, jumlah mean empirikk yang dihasilkan sebesar 51,06 serta standar deviasi empirik menunjukkan jumlah dengan nilai 4,481. Deskripsi skor darri skala kinerja adalah berikut :

**Tabel 12. Deskripsi Data Skor Skala Kinerja**

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	40	16
Skor Maksimum	64	64
Mean	51,06	40
Standar Deviasi (SD)	4,481	8

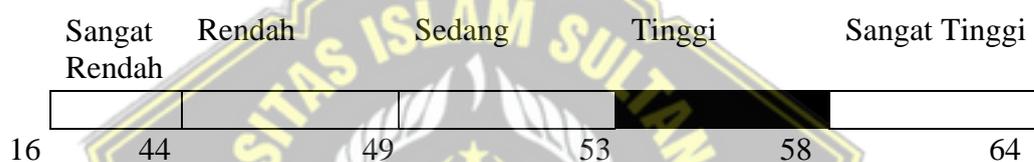
Berdasarkan mean hipotetik yang terdapat di norma menghasilkan nilai kategorisasi distribusi grup subjek penelitian diatas didapati bahwa nilai skor dari subjek berada di kategorisasi yang tinggi yaitu berjumlah 55.

Selain itu variabel kinerja dideskripsikan secara menyeluruh, dimana menerapkan norma daripada kategorisasi yang akan digambarkan pada tabel dibawah :

**Tabel 13. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kinerja**

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
58 <	64 Sangat Tinggi	13	16%
53 <math>x \leq</math>	58 Tinggi	55	68%
49 <math>x \leq</math>	53 Sedang	7	9%
44 <math>x \leq</math>	49 Rendah	4	5%
18 $\leq$	44 Sangat Rendah	2	2%
Total		81	100%

**Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kinerja**



## 2. Deskripsi Dari Data Skor Skala Motivasi Kerja

Hasil dari skala motivasi kerja sendiri tersusun dari jumlah aitem sebanyak 20 aitem yang mana terdapat daya beda tinggi dan dari setiap aitem tersebut diberikan rentang skor antara 1 sampai dengan 4, dengan skor minimum yang kemungkinan didapatkan dari subjek senilai 20 yang berasal dari  $(1 \times 20)$  serta skor nilai tertinggi yang didapatkan dari subjek sebanyak 80 yang berasal dari  $(4 \times 20)$ . Kemudian rentang dari skor skala sebesar 60 didapatkan dari  $(80-20)$  yang tmana telah dipisahkan menjadi enam satuan deviasi, sehingga kemudian didapatkan nilai standar deviasi bernilai 10 yang berasal dari perhitungan  $((80-20) : 6)$  dengan mean hipotetiknya sebanyak 50 didapatkan dari perhitungan  $((80+20) : 2)$ .

Deskripsi untuk skor dari skala motivasi kerja yang didasarkan pada penelitian mendapatkan skor minimum empirik sebanyak 51, kemudian skor maksimum empirik sebanyak 80, mean empirik sebanyak 74,32 serta standar deviasi empirik sebanyak 6,955. Kemudian dapat dideskripsikan bahwa skor skala motivasi kerja adalah berikut :

**Tabel 14. Deskripsi Dari Data Skor Skala Motivasi Kerja**

	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Min	51	20
Skor Maks	80	80
Mean	64,27	50
Standar Deviasi (SD)	4,853	10

Berdasarkan nilai mean daripada hipotetik pada nilai norma kategorisasi distribusi grup subjek diatas dapat disimpulkan bahwa sekor dari subjek berada pada kategorisasi tinggi yaitu dengan jumlah 50.

Adapun kemudian deskripsi daripada data variabel motivasi kerja secara lebih luas mempergunakan norma dari kategorisasi yang dapat dilihat dalam tabel dibawah:

**Tabel 15. Kategorisasi Skor Subjek Skala Motivasi Kerja**

<b>Norma</b>		<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>	
72	<	80	Sangat Tinggi	18	22%
65	<x≤	72	Tinggi	50	61%
62	<x≤	65	Sedang	9	11%
57	<x≤	62	Rendah	4	6%
20	≤	57	Sangat Rendah	0	0%
			<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

**Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Motivasi Kerja**



## **E. Pembahasan**

Hasil dari pengujian hipotesis menjelaskan jika hipotesis yang dirumuskan di dalam studi ini mampu diterima karena terbukti secara ilmiah melalui analisis kuantitas statistik yang dilakukan yakni terlihat adanya hubungan positif yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja anggota polres Rembang. Hal tersebut memperlihatkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang ditanamkan anggota kepolisian Polres Rembang maka akan semakin tinggi pula kinerja yang

muncul sebagai wujud kinerja anggota Polres Rembang sendiri, begitu juga sebaliknya.

Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini mempertegas bahwa adanya keterkaitan antar variable. Dalam penelitian ini, peneliti memiliki tiga hipotesis yang telah diujikan. Hasil dari uji hipotesis yang pertama yaitu didapatkan  $r=0,104$  sebesar dan Fhitung sebesar 5,858 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p<0,01$ ), yang memiliki artinya bahwa terdapat hipotesis diterima, hal ini menunjukkan jika ada hubungan dengan nilai positif serta signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja Anggota Polres Rembang.

Motivasi kerja sering dijelaskan sebagai faktor pendorong dari adanya perilaku individu, dalam menyelesaikan pekerjaannya dan faktor pendorong itu dijadikan sebagai sebuah kebutuhan serta harapan dari diri setiap individu untuk dapat melakukan dan menyelesaikan suatu aktivitas pekerjaan. Jika individu ingin mendapatkan sesuatu hal maka individu tersebut akan secara otomatis terdorong untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mendapatkan serta mencapai apa yang dibutuhkannya. Dalam suatu instansi dalam hal ini Polres Rembang yang anggotanya memiliki motivasi kerja adalah hal yang sangatlah diperhatikan karena diperlukan, yang mana baik motivasi kerja dari atasan maupun motivasi kerja yang bangkit dari diri sendiri. Untuk dapat bekerja sama agar terciptanya kepentingan instansi khususnya Polres Rembang maka harus mementingkan adanya motivasi kerja yang mana target dari tujuan tersebut yang telah ditetapkan tidak akan terwujud jika kurang dimilikinya motivasi kerja pada setiap anggotanya karena motivasi kerja untuk bekerja sangat berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja anggota Kepolisian Polres Rembang.

#### **F. Kelemahan Penelitian**

Kelemahan dari penelitian ini akan mendorong adanya pengaruh hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan, antara lain sebagai berikut:

1. Subjek penelitian terbatas karena kebijakan dan rekomendasi dari instansi.

2. Peneliti tidak dapat mengobservasi secara langsung saat subjek mengisi *kuesioner* skala.
3. Subjek tidak dapat bertanya langsung saat mendapatkan hal yang membuat bingung mengenai skala.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Bedasarkan pada penelitian yang telah dilaksanakan, berpedoman atas uji hipotetis yang berdasarkan pada variabel studi yang telah dilakukan, terbukti secara ilmiah bahwa ternyata terdapat adanya hubungan yang mengarah positif serta signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja anggota Polres Rembang. Penjelasan ini menandakan bahwa semakin tingginya motivasi kerja yang dimiliki anggota Polres Rembang maka hasil dari kinerja yang akan keluar semakin tinggi pula, demikian sebaliknya. Kemudian semakin rendahnya rasa motivasi kerja yang dimiliki anggota Polres Rembang maka kinerja yang akan dihasilkan semakin rendah. Mengacu pada pengertian-pengertian tersebut maka terkonklusikan bahwa hal ini memiliki hipotesis studi yang dirumuskan sebelumnya dapat diterima berdasarkan bukti statistik ilmiah yang dilakukan.

#### **B. Saran**

Terdapat saran yang nantinya dapat diberikan kepada pihak-pihak yang terkait yang mempunyai kepentingan dengan hasil penelitian ini, sebagai berikut :

##### **1. Bagi Polres Rembang**

Anggota Polres Rembang diharapkan dapat tetap mempertahankan motivasi kerja dengan menyelesaikan tugas administrasi yang telah diberikan, bekerja sama dengan tim untuk mencapai tujuan bersama dan berusaha datang tepat waktu saat bekerja.

##### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti berharap agar dapat digunakan sebagai bahan perbandingan serta referensi dalam penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempelajari dan menambahkan variabel lainnya seperti gaji, hasil kerja, tanggung jawab, dan tunjangan, kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3, 1-17.
- Aktarina. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12, 42 - 54.
- Amins, A. (2012). *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18, 9-15.
- Coelho, F. A., & et al. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology.
- Danim, S. (2005). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Devita, M. (2017). Fktor-faktor Yang MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN. *JOM Fisip*, 4.
- Garaika, D. (2019). *Metodologi Penelitian*. Lampung: CV. Hira Tech.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Haq, A. (2018, Mei 1). Motivasi Belajar Dalam Meraih Prestasi. *Jurnal Vicratina*, 3.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 71-80.
- Hermawan, A. (2009). *Penelitian Bisnis : Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012, Maret). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM. *Jurnal WIGA*, 2.
- Ishak, D. (2017). KONSEP KINERJA DALAM STUDI ORGANISASI PUBLIK. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2007). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Saputra, A. T., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Sari, R. N., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*.
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT ANUGRAH. *E-Jurnal Manajemen*, 3.

- Setyabudi, C. M., & Moulina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. *Conference on Innovation and Application of Science and Technology*.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siyoto. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sobandi, A. (2010). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar. *Manajerial*.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. BANDUNG: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surbakti, R. T. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 di Unpar. *E-Journal Graduate Unpar, 1*.
- Sutrisno, d. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Waters, J. A., & Ussery, W. (2007). Police Stress: History, Contributing Factors.,. *An International Journal of Police, Vol 30*, 169-188.
- Wursanto, I. (2003). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi offside.
- Yenni. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Menata*.