

**PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
ANGGOTA POLRES LANGSA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

DHELLA AYU DYASTARI
NIM: 4012019156

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
2021 M / 1443 H**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA
POLRES LANGSA**

Oleh:

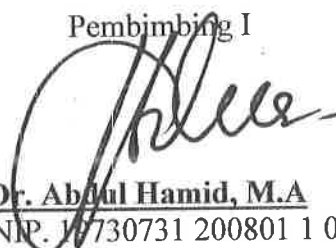
DHELLA AYU DYASTARI

Nim. 4012019156

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Langsa, 15 November 2021

Pembimbing I


Dr. Abdul Hamid, M.A
NIP. 19730731 200801 1 007

Pembimbing II


Dr. Safwan Kamal, M.E.I
NIP. 19900518 202012 1 011

Mengetahui
Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Fakhrizal, Lc, M.A
NIP. 198502182018 201801 1 001

LEMBAR PENGESAHAN


Skripsi Berjudul **“PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA POLRES LANGSA”** an. Dhella Ayu Dyastari, NIM 4012019156 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 03 November 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada program Studi Perbankan Syariah.

Langsa, 03 November 2021

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

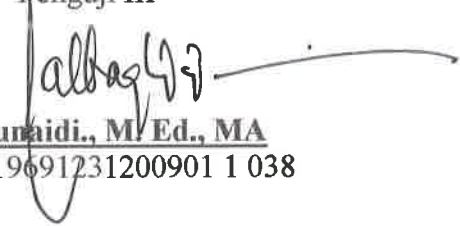
Penguji I


Dr. Abdul Hamid, MA
NIP. 19730731 200801 1 007

Penguji II


Dr. Safwan Kamal, M. E. I
NIP. 19900518 202012 1 011

Penguji III


Dr. Junaidi, M/Ed., MA
NIP. 19691231200901 1 038

Penguji IV


Fakhrizal, Lc., MA
NIP. 19850218 201801 1 001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa


Dr. Iskandar, M.CL
NIP. 19650616 199503 1 002



PERNYATAAN ORISIONILITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dhella Ayu Dyastari

Nim : 4012019156

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Peran Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja
Anggota Polres Langsa

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa seluruh isi skripsi ini merupakan karya saya sendiri, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya dalam skripsi.

Jika kemudian hari didapati ini bukan karya asli saya, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Langsa, 15 November 2021

Hormat saya,



Dhella Ayu Dyastari
Nim. 4012019156

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt yang telah memberikan rahmat, petunjuk, dan kelancaran, sehingga skripsi yang berjudul **“Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Polres Langsa”**. ini dapat terselesaikan dengan baik. Tugas akhir skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri Langsa.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dapat berjalan baik atas bantuan banyak pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu.
2. Kepada Bapak Dr. Iskandar, MCL selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah beserta jajarannya yang telah membekali penulis dengan ilmu-ilmu yang bermanfaat.
3. Kepada Bapak Fakhrizal Bin Mustafa, MA selaku ketua jurusan/Koordinator Program Studi Perbankan Syariah, yang telah memberikan izin atas penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Kepada Bapak Abdul Hamid, M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi I dan Bapak Dr. Safwan Kamal, M.E.I selaku Dosen Pembimbing Skripsi II

yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dengan penuh kesabaran.

5. Kepada yang terhormat seluruh dosen Program Studi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu selama penulis menimba ilmu di Program Studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Langsa.
6. Kepada orang tuaku, Ibuku tercinta Suriani yang senantiasa memberikan semangat, dukungan dan doa sepanjang waktu.
7. Kepada KAPOLRES Kota Langsa AKBP Agung Kanigoro Nusantoro, S.H., S.I.K., M.H dan seluruh jajarannya yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, semua ini karena keterbatasan penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan sebuah manfaat dan barakah di dunia maupun di akhirat. *Aamiin Ya Rabbal Alamiin.*

Langsa, 03 November 2021

Penulis

Dhella Ayu Dyastari
NIM: 4012019156

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
ABSTRAK	v
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Pembatasan Masalah.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Penjelasan Istilah	6
1.7 Metode Penelitian	8
1.7.1 Jenis Penelitian	8
1.7.2 Sumber Data	9
1.7.3 Informan Penelitian	9
1.7.4 Teknik Pengumpulan Data	9
1.7.5 Tehnik Analisis Data	12
1.8 Sistematika Penulisan	13
BAB II: PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA	15
2.1 Motivasi	15
2.1.1 Pengertian Motivasi	15
2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi	23
2.1.3 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi.....	24
2.1.4 Teknik Memotivasi Kerja Pegawai.....	25
2.1.5 Motivasi Kerja Menurut Islam	26
2.2 Kinerja	28
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	28
2.2.2 Aspek-aspek Standar Pekerjaan atau Kinerja.....	29
2.2.3 Langkah-Langkah dalam Peningkatan Kinerja.....	30
2.2.4 Kinerja Dalam Islam	30
2.2.5 Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja.....	33
BAB III: PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA POLRES LANGSA	37
3.1 Profil Polres Langsa.....	37
3.2 Peran Motivasi Anggota Polres Langsa Dalam Meningkatkan Kinerja	53
3.3 Motivasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Anggota Polres Langsa	57
3.4 Kendala dan Hambatan Peningkatan Kinerja Anggota Polres Langsa	65

BAB IV: PENUTUP	68
4.1 Kesimpulan	68
4.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran motivasi dan bagaimana peran motivasi dalam peningkatan kinerja Anggota Polres Langsa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah yaitu 3 orang anggota Polres Langsa yang dipilih menggunakan purposes sampling teknik. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja anggota Polres Langsa. Motivasi menjadi pendorong yang menimbulkan kekuatan pada anggota Polres Langsa dalam memimpin dan bertindak dalam melakukan tugas. Motivasi juga mengarahkan tingkah laku. Dengan kata lain motivasi merupakan mobilisator (penggerak) yang vital dalam kehidupan seseorang. Tanpa motivasi, seseorang tidak akan bergerak ataupun beraktifitas. Untuk menjaga dan menopang tingkah laku, lingkungan sekitar dan gaya kepemimpinan harus menguatkan dan mengarahkan dorongan dan kekuatan-kekuatan seluruh anggota Polres Langsa. Upaya yang telah dilakukan oleh pimpinan pada Polres Langsa, untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja bagi anggotanya, maka dampak yang dirasakan sangatlah besar. Dengan adanya beberapa upaya tersebut, kegiatan pelayanan di Polres Langsa semakin meningkat, dan anggota semakin aktif bekerja, sehingga semakin mendapat respon yang positif dari masyarakat. Secara tidak langsung, peningkatan motivasi kerja anggota Polres Langsa tersebut akan semakin memperbaiki citra Polri dihadapan masyarakat.

Kata Kunci: *Motivasi, Kinerja dan peran*

ABSTRACT

The purpose of this study are to determine the role of motivation and how the role of motivation in improving the performance of Langsa Police members. This study uses a qualitative method. The informants in this study are 3 members of the Langsa Police that selected by using purposes sampling technique. The data collection techniques in this study are interview and documentation. The results of this study indicated that motivation has a very important role in improving the performance of Langsa Police members. Motivation was the driving force that given strength to Langsa Police members in leading and acting in carrying out their duties. Motivation also directs behavior. By the motivation of individual behavior directed towards something. In other words, motivation was a vital mobilizer in person life. Without motivation, a person will not move or do activities. To maintain and sustain behavior, the environment and leadership style must strengthen and direct the encouragement and strengths of all Langsa Police members. With the several effort that have been made by the leadership at the Langsa Police, to increase motivation to work for the member, the impact felt very large. With this effort, service activities at the Langsa Police increased, and members were increasingly active in working, so that they got a positive response from the community. Indirectly, the increase in the work motivation of Langsa Polres members will further improve the image of the Police in front of the public.

Keywords: *motivation, performance and role*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk menghadapi perubahan yang semakin pesat dan beraneka ragam, organisasi dituntut agar dapat mengembangkan kemampuan manajemen. Ini berguna untuk mengantisipasi kesempatan dan perubahan yang mungkin terjadi dalam waktu singkat atau ekstensif. Sesuatu untuk mengantisipasi yang tidak adalah untuk membangun SDM. SDM memiliki situasi yang sangat penting dalam asosiasi, menyiratkan bahwa komponen manusia mengambil bagian penting dalam menyelesaikan latihan untuk mencapai tujuan.¹

Dari sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Pada kenyataannya masih banyak instansi yang belum bisa menciptakan produktivitas kerja yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal demikian dapat di lihat dari berbagai sudut pandang yaitu dari karyawan. Motivasi diri yang kurang mendukung untuk menciptakan kinerja yang kurang optimal. Motivasi merupakan suatu usaha untuk menunculkan keadaan tertentu, sehingga individu tersebut mau dan ingin melakukan sesuatu, dan jika individu tersebut tidak suka, maka akan berusaha untuk menghilangkan atau membuat perasaan tidak suka itu untuk tidak muncul.²

¹ X.F. Juliantoro. *Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Jakarta Utara*. (Tesis UPN "V" Jakarta. 2010), h. 2.

² Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar*, (Cet,XIX: Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2011) h. 75.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku pekerja. Melalui motivasi, seorang didorong dan diarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas secara efektif. Selain itu, adanya motivasi dapat membantu seorang pekerja mengembangkan profesionalisme mereka dan membangun budaya kerja yang baik. Pekerjaan adalah sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan dapat bergeser dan tumbuh, seringkali tidak dipahami. Seorang individu bekerja dengan alasan bahwa ada sesuatu yang perlu dia selesaikan dan percaya bahwa pekerjaan itu akan membawanya ke keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya. Dengan adanya motivasi yang baik diharapkan pekerja juga memiliki kinerja yang baik pula. “Kinerja adalah kemampuan dan upaya yang ditunjukkan oleh seseorang untuk mencapai hasil-hasil tertentu”.³

Salah satu kerja yang dibicarakan dalam penelitian ini adalah kegiatan kerja Polri. Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu jenis perkumpulan masyarakat yang berperan penting dalam penyelenggaraan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Polisi merupakan suatu badan pemerintah yang memiliki tugas menjaga keamanan dan ketertiban umum (menangkap setiap individu yang melanggar undang-undang dan sebagainya), serta juga dapat disebut sebagai anggota badan pemerintah (pegawai negara yang bertugas menjaga keamanan dan lain-lain).⁴

³ Bateman Thoa dkk, *Seni Ilmu dan Seni manajemen Bisnis Kinerja* (Jakarta: Media Kamputindo, 1992), h. 32

⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 1091.

Polisi Publik memiliki kewajiban khusus untuk menjaga kontrol dan keamanan negara. Sesuai Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 yang menegaskan bahwa, kapasitas Kepolisian Negara adalah sebagai salah satu perangkat pemerintahan Negara dalam bidang menjaga keamanan dan pengendalian masyarakat, pelaksanaan hukum, penjaminan, perlindungan, dan administrasi untuk daerah setempat. Untuk melengkapi kapasitas tersebut, Polri perlu memahami suatu kegiatan yang nyata. Bukan hanya untuk menghancurkan perbuatan salah, tetapi juga sebagai upaya untuk mencegah perbuatan salah. Sehingga terwujudnya masyarakat yang adil, tentram, dan damai. Dalam memberikan pelayanan pihak Kepolisian bersentuhan langsung dengan masyarakat. Maka dari pihak Kepolisian dituntut untuk memberikan pelayanan secara profesional dan memegang kode etik sehingga akan memberikan kesan yang baik dari masyarakat.

Dari hal-hal yang dibahas di atas, saat ini banyak kasus yang menonjolkan kinerja Polri di Indonesia. POLRI seharusnya berada di ujung tombak implementasi hukum. Jika melihat kebenarannya, kinerja POLRI menjadi sorotan publik. Tingkah laku POLRI yang sering ditegur masyarakat umum diidentikkan dengan kinerjanya. Kelompok masyarakat tidak terlalu senang dengan pemberian administrasi yang diberikan. Soal dari masyarakat umum yang memberikan kritik terhadap polisi, sebagian besar pihak kepolisian sudah siap untuk mengelolanya. Kritikan ini merupakan analisis yang berharga dengan tujuan agar Polri secara konsisten menjadi lebih baik. Beberapa penelitian dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa agen POLRI tidak memiliki keterampilan yang dapat

dibuktikan secara normal.⁵ Perubahan-perubahan dan penyempurnaan-penyempurnaan dalam pembentukan Bhayangkara batiniyah belum mampu menghapus keresahan masyarakat terhadap kinerja Polri. Kinerja POLRI dinilai masih belum ideal dalam melayani daerah. Jelas harus ada tanggapan untuk masalah ini.

Untuk mencapai suatu kinerja yang positif tersebut maka diperlukan motivasi (motivation) dalam menyelesaikan pekerjaannya oleh karena kinerja yang dicapai anggota apabila kurang mendapat perhatian, maka akan berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan. Motivasi adalah suatu aspek yang sangat penting untuk menentukan perilaku kerja POLRI. Motivasi merupakan salah satu proses untuk membangkitkan, mengarahkan, menjaga atau memelihara perilaku setiap individu agar terarah pada suatu tujuan yang ingin dicapai.

Dalam rangka ingin mengetahui kinerja POLRI di Polres Kota Langsa penulis merasa cukup penting untuk melakukan suatu penelitian untuk hal tersebut. Peneliti ingin mengetahui peran motivasi dalam meningkatkan kinerja POLRI di Polres Kota Langsa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan uraian di atas, maka kinerja POLRI adalah suatu masalah penting yang harus dibahas lebih lanjut untuk mewujudkan profesionalitas POLRI. Oleh sebab itu peneliti merasa tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu, **“Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Polres Langsa”**.

⁵ Agus Raharjo dan Angkasa. *Profesionalisme Polisi Dalam Penegakan Hukum*. Jurnal Dinamika Hukum (Nomor 3 Vol. 11, 2011), h. 381.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah yang telah dibahas di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apa peran motivasi dalam peningkatan kinerja?
2. Bagaimana peran motivasi Anggota Polres Langsa dalam meningkatkan kinerja?
3. Apa upaya pemimpin untuk meningkatkan motivasi Anggota Polres Langsa?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui peran motivasi dalam peningkatan kinerja
2. Untuk mengetahui bagaimana peran motivasi Anggota Polres Langsa dalam meningkatkan kinerja.
3. Untuk mengetahui upaya pemimpin untuk meningkatkan motivasi Anggota Polres Langsa.

1.4 Batas Masalah

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja seperti tingkat kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, budaya kerja, dan lain-lain. Maka dari itu peneliti membatasi pada peran motivasi dalam meningkatkan kinerja Anggota Polres Langsa.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menyumbangkan teori dan menambah ilmu pengetahuan yang berharga bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya dalam hal manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat melalui kontribusi rencana pembentukan Polri untuk membantu pengerjaan presentasi dan mengasah kemampuan individu-individu dari kekuatan kepolisian, serta memberikan manfaat bagi daerah yang nantinya diandalkan untuk memiliki sikap secara positif terhadap institusi Polri setelah Polri dapat lebih tanggap dan diperlengkapi dalam menjalankan kewajibannya sebagai aparatur Negara.

1.6 Penjelasan Istilah

Beberapa istilah yang sering digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi merupakan suatu usaha untuk menunculkan keadaan tertentu, sehingga individu tersebut mau dan ingin melakukan sesuatu, dan jika individu tersebut tidak suka, maka akan berusaha untuk menghilangkan atau membuat perasaan tidak suka itu untuk tidak muncul.⁶ Jadi motivasi itu dapat

⁶ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar*, (Cet. XIX: Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2011) h. 75.

dirangsang bukan faktor dari luar saja, tetapi motivasi itu adalah tumbuh di dalam diri seseorang. Dalam kegiatan bekerja maka motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri seseorang yang menimbulkan kegiatan bekerja.

2. Kinerja

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang, suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika”.⁷ Kinerja adalah kemampuan dan upaya seseorang yang ditunjukkan dalam mencapai tujuan, dengan melakukan suatu kemampuan yang dapat memberikan hasil dengan tujuan untuk mendapatkan hasil dengan berbagai tingkatan, dengan melalui interkasi, dengan pekerjaan ini akan menuntut para pekerja berusaha meningkatkan usaha mereka yang bertujuan mendapatkan hasil yang memuaskan.

3. Polisi

Polisi adalah badan pemerintah yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum, serta juga dapat disebut sebagai anggota badan pemerintah (pegawai negara yang bertugas menjaga keamanan dan lain-lain).⁸ Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu jenis perkumpulan masyarakat yang berperan penting dalam penyelenggaraan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Polisi merupakan suatu badan pemerintah yang memiliki

⁷ Suryadi Prawirosentono, *Kinerja Kebijakan, Kinerja karyawan, kiat Membangun Organisasi Kompetitis Menjelang Perdagangan Bebas*,(Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 118.

⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 1091.

tugas menjaga keamanan dan ketertiban umum (menangkap setiap individu yang melanggar undang-undang dan sebagainya).

1.7 Metode Penelitian

1.7.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yang secara langsung mencari suatu sumber data dilapangan yang dalam keadaan ini melakukan wawancara dengan anggota Polisi Polres Langsa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Kualitatif yaitu metode penelitian untuk memahami fenomena-fenomena yang dialami oleh subjek-subjek penelitian secara langsung yang berada dilapangan. Penelitian kualitatif merupakan suatu tatacara penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa perkataan atau tulisan dan perilaku individu-individu yang diamati.⁹

Metodologi kualitatif diandalkan untuk menciptakan gambaran luar dan dalam dari kata-kata, tulisan, dan perilaku yang dapat dideteksi dari individu tertentu, perkumpulan, dan juga asosiasi dalam latar tertentu yang dibahas melalui sudut pandang yang menyeluruh dan komprehensif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman menyeluruh tentang realitas sosial menurut sudut pandang informen. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan dari peneliti.

⁹ M. Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 21.

1.7.2 Sumber Data

Sumber data diperoleh dari dokumen dan wawancara yang berhubungan dengan judul dari penelitian ini. Sumber data dapat dibagi menjadi data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data atau informasi yang diperoleh informan yang dianggap paling mengetahui secara mendetail dan jelas mengenai fokus permasalahan yang diteliti. Sedangkan data sekunder atau pelengkap adalah data yang diperoleh dari penyelidikan dokumentasi yang dibuat, misalnya, data dan dokumentasi lain yang diidentifikasi dengan inti penelitian.¹⁰ Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu data yang diambil berdasarkan wawancara dengan Anggota Polisi Polres Langsa terkait dengan peran motivasi dalam meningkatkan kinerja Anggota Polisi Polres Langsa.
2. Sumber data Sekunder, yaitu data yang diambil atau diperoleh melalui bahan bacaan dan literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

1.7.3 Informan Penelitian

Arikunto mengatakan bahwa subjek penelitian merupakan individu atau kelompok yang digunakan untuk mengali informasi mengenai hal yang ingin diperoleh keterangannya.¹¹ Subjek dalam sebuah penelitian memiliki peran yang sangat penting dikarenakan pada informan penelitian itulah akan diperoleh data yang diinginkan, responden atau subjek penelitian disebut dengan istilah informan, yaitu orang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti

¹⁰ Lexy J. Moleong, *Metodolgi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosada Karya, 2007), h. 33.

¹¹ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2010), h. 107.

dalam penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah yaitu 3 orang anggota Polres Langsa. Peneliti memilih 3 informan karena merasa dengan informan tersebut peneliti sudah memperoleh data yang relevan dengan apa yang ingin diteliti.

Tabel 1.1 Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	AKBP Agung Kanigoro Nusantoro,S.H.,S.I.K.,M.H,	Kapolres Langsa
2	Muhammad Dahlan,S.H.,M.H	Waka Polres Langsa
3	Kompol Nastuti Ariani Nst, S.Ag	Kabag Sumda Langsa

1.7.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk memperoleh data yang konkrit dan akurat dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan beberapa teknik dalam mengumpulkan data. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara dan dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara juga sering disebut angket secara lisan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh data secara langsung dengan menyampaikan daftar pertanyaan kepada narasumber secara lisan. Wawancara merupakan suatu metode pengumpulan data melalui pengajuan pertanyaan secara langsung (berkomunikasi) dengan pemebri informasi, sehingga akan menghasilkan proses interaksi antara narasumber dan dengan pewawancara atau peneliti dalam hal ini. Wawancara juga merupakan cara

untuk mendapatkan informasi tentang individu, acara, latihan, asosiasi, sentimen, inspirasi, penerimaan, dan masalah.¹²

Wawancara adalah jenis korespondensi antara dua individu yang mencakup seseorang yang perlu mendapatkan data dari orang lain dengan mengajukan berbagai pertanyaan tergantung pada tujuan tertentu yang ingin dicapai. Berbicara secara komprehensif, wawancara dibagi menjadi dua, yaitu pertemuan terstruktur dan tidak terstruktur.¹³ Wawancara tidak terstruktur sering juga dikatakan sebagai wawancara mendalam, wawancara kualitatif, wawancara terbuka atau wawancara bebas. Dalam penyidikan ini dilakukan wawancara untuk mengumpulkan data dan menggali informasi yang dilakukan pada pimpinan Polres Kota Langsa, yang merupakan pihak yang mengetahui penilaian kinerja anggota Polres Kota Langsa.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumentasi bisa melalui komposisi, gambar, atau karya besar seseorang.¹⁴ Dokumentasi adalah pengumpulan informasi melalui catatan-catatan yang berkaitan dengan objek penelitian. Dokumentasi yang dimaksud oleh peneliti adalah mengumpulkan informasi yang merupakan catatan yang terdapat di daerah penelitian. Dokumentasi dimungkinkan dengan mencari informasi tentang hal-hal atau faktor-faktor seperti catatan, catatan buku,

¹² P. Joko Subagyo, “*Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*”, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1991), h. 63.

¹³ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung, Cv. Alfabeta, 2008), h. 64.

¹⁴ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 82-83.

dll. Untuk situasi ini, penulis mengumpulkan informasi yang disusun sebagai catatan tentang motivasi kinerja Polres Kota Langsa selama ini.

1.7.5 Tehnik Analisis Data

Menurut Bogdan dan Biklen dalam buku Burhan Bugin analisis data merupakan pekerjaan mengolah data dan menata data, membaginya menjadi satu-satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, serta memutuskan apa yang akan dilaporkan peneliti, apa yang di temukannya kepada pihak atau orang lain.¹⁵

Sesuai dengan sifat dan karakternya permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini digunakan bentuk penelitian kualitatif deskriptif. Kegiatan pokok dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis secara intensif tentang motivasi kinerja Polres Kota Langsa. Penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu metode penelitian yang berusaha mendefinisikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi disaat sekarang.¹⁶ Miles dan Huberman menjelaskan ada tiga tahapan yang dianjurkan untuk di kerjakan dalam menganalisis data yang data “*reduction*” merupakan *catatan lapangan, data “display dan conclusion drawing and verification”* dilaksanakan selama dan sesudah pengumpulan data penelitian yang di tampilkan dalam penyajian data dan penarikan kesimpulan.¹⁷

¹⁵ M. Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 89.

¹⁶ Lexy J. Moleong, *Metodolgi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosada Karya, 2007), h. 6.

¹⁷ *Ibid.* h. 91.

Adapun tahapan dalam menganalisis data penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:¹⁸

1. Reduksi data, mereduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan mencari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran lebih jelas dan memudahkan untuk melakukan pengumpulan data.
2. Pemaparan data sebagai sekumpulan informasi tersusun, dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data.
3. Penarikan kesimpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan hasil analisis data. Simpulan disajikan dalam bentuk deskriptif objek penelitian dengan berpedoman pada kajian penelitian.

1.8 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah di dalam memahami isi laporan hasil penelitian ini maka disusun sistematika pembagian bab dalam pembahasannya sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penelitian. Bab II peran motivasi dalam meningkatkan kinerja, berisi tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian. Bab III peran motivasi dalam meningkatkan

¹⁸ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 210.

kinerja anggota polres langsa, membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan penelitian. Bab IV yaitu penutup, berisi kesimpulan dari hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian dan disertai saran-saran.

BAB II

PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Dalam lingkungan kehidupan bermasyarakat, bermacam-macam definisi muncul untuk istilah motivasi, tidak hanya yang berhubungan dengan tingkah laku masyarakat maupun organisasi, dalam mencapai setiap tujuan yang diinginkan, motivasi merupakan unsur yang cukup penting dalam diri setiap individu yang sangat berperan dalam setiap usaha individu tersebut.

Banyak definisi motivasi yang telah diungkapkan oleh para ahli, khususnya dalam bidang psikologi. Motivasi berasal dari kata motif yang memiliki makna yaitu daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.¹⁹ Woodworth dalam Wina Sanjaya mengatakan “*A motive is a set predisposes the individual of certain activities and for seeking certain goals*”. (Motif adalah seperangkat yang mempengaruhi individu untuk melakukan kegiatan tertentu dan untuk mencari tujuan tertentu).²⁰ Sejalan dengan itu, motivasi adalah inspirasi yang dapat mendorong praktik-praktik tertentu yang dikoordinasikan untuk mencapai suatu tujuan. Tingkah laku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seorang individu dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan tertentu sangat bergantung pada motivasi yang dimilikinya. Motivasi merupakan

¹⁹ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar*, (Cet, XIX: Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2011) h. 73

²⁰ Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran, Teori dan Praktik dan Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, (Edisi pertama, Cet. II; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 250

salah satu komponen yang harus diterapkan dalam kehidupan sehari-hari yang teratur, baik di lingkungan keluarga, daerah, negara, dan lain-lain, demikian juga motivasi dapat diterapkan pada suatu perusahaan, baik yayasan yang diawasi oleh otoritas publik dan yang diawasi oleh otoritas publik. Karena motivasi adalah salah satu komponen dalam kehidupan bisnis.

Pada realitanya, definisi motivasi selalu mengalami perkembangan, walaupun secara esensial tidak mengalami perbedaan yang jauh. Adapun definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang motivasi adalah sebagai berikut:

Dalam kamus bahasa Indonesia motivasi didefinisikan sebagai “Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”.²¹

Sesuai dengan itu MC. Donald dalam Sardiman, memberikan pengertian motivasi adalah penyesuaian energi dalam diri individu yang digambarkan oleh perkembangan “perasaan” dan didahului oleh reaksi terhadap adanya suatu tujuan.²² Penegasan ini mengandung tiga implikasi, lebih spesifiknya: (1) motivasi memulai perubahan energi pada setiap orang; (2) motivasi digambarkan dengan kecenderungan atau perasaan, afeksi seseorang, untuk situasi ini, inspirasi berkaitan dengan materi pelajaran mental, emosional, dan intens yang dapat menentukan perilaku manusia; (3) motivasi dibentuk dikarenakan suatu tujuan.²³

²¹ Ibid, h. 66

²² Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar*, (Cet, XIX: Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2011) h. 73.

²³ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Cet VIII; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011) h.63

Woodworth mengungkapkan bahwa motivasi atau dorongan adalah kekuatan yang menggerakkan dan mengkoordinasikan sistem yang berjalan sebagai pencetus perilaku..²⁴

Sardiman, mengatakan bahwa:

“Motivasi merupakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang itu mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu”.²⁵

Motivasi terbentuk bukan hanya dari faktor luar, namun motivasi berkembang di dalam diri seseorang. Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yaitu sebagai berikut: ²⁶

1. Teori A.H Maslow

Aktivitas atau perilaku suatu bentuk kehidupan pada detik tertentu biasanya dikendalikan oleh kebutuhannya yang paling mendasar. Akibatnya, bagi setiap perintis, tampaknya penting untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan yang sangat penting bagi orang-orang secara keseluruhan.

Struktur penting yang menarik yang mencoba untuk memperjelas kualitas yang bertentangan dengan kebutuhan, adalah yang diusulkan oleh A.H Maslow. Beliau membuat kebutuhan penting yang membantu pemimpin dengan membedakan dan memahami unsur-unsur yang menginspirasi bawahan.

²⁴ E. Koeswara: *Motivasi Teori dan Penelitian*, (Cetakan I; Jakarta: Penerbit, Angkasa, 1986), h. 67

²⁵ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar*, (Cet, XIX: Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2011) h. 75.

²⁶ M Manulang, *Management Personalia*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1994), 148.

Dia mengungkapkan bahwa ada urutan kebutuhan, setiap orang menawarkan kebutuhan untuk kebutuhan sampai sesuatu dapat dipenuhi. Jika satu kebutuhan telah terpenuhi, maka yang selanjutnya akan mengambil bagian, dan lain lain, sesuai permintaan. Perkembangan kebutuhan manusia sebagaimana dikemukakan oleh A.H. Maslow adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan substansial, termasuk pakaian, makanan, dan pemenuhan seksual.
- 2) Kebutuhan rasa aman, meliputi baik kebutuhan akan keselamatan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta benda.
- 3) Kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan untuk merasa diakui oleh orang lain, kebutuhan untuk merasa dihargai, kebutuhan akan sensasi kemajuan atau pencapaian, dan kebutuhan akan rasa kerjasama.
- 4) kebutuhan penghargaan untuk dianggap sebagai persyaratan untuk percaya diri dan perspektif yang besar pada orang lain terhadap kita.
- 5) Kebutuhan pemenuhan diri, khususnya kebutuhan akan pengakuan diri, khususnya kebutuhan akan nilai-nilai dan pemenuhan yang didapat dari pekerjaan.

Maslow berpendapat, bahwa perilaku atau aktivitas setiap orang pada waktu tertentu, umumnya ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak. Oleh karena itu setiap atasan yang perlu mendorong bawahannya perlu memahami sistem kebutuhan manusia yang progresif.

2. Teori Douglas Mc. Gregor

Douglas Mc. Gregor dari Massachusetts Institute of Technology, berbicara tentang komponen motivasi yang sukses. Ia mengungkapkan, ada dua metodologi atau cara berpikir para eksekutif yang mungkin bisa diterapkan dalam sebuah organisasi. Setiap metodologi ini bergantung pada perkembangan praduga tentang naluri manusia yang disebutnya teori X dan teori Y.²⁷

1) Anggapan Teori X tentang manusia.

- a) Manusia biasanya tidak menyenangi pekerjaan.
- b) Manusia biasanya tidak berambisi, tidak membutuhkan tanggung jawab dan lebih suka diarahkan.
- c) Manusia biasanya harus diawasi secara ketat dan sering harus dipaksa untuk mendapatkan tujuan-tujuan organisasi.
- d) Motivasi hanya berlaku sampai tingkat *lower order needs* (*physiological and safety level*).

2) Anggapan Teori Y tentang manusia.

- a) Bekerja merupakan kebutuhan manusia, bila kondisi menyenangkan.
- b) Untuk memperoleh tujuan organisasi pengawasan diri sendiri tidak dapat dipisahkan.
- c) Setiap individu dapat mengawasi diri sendiri dan tidak memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik (pada pekerjaan yang *dimotiver* dengan baik).

²⁷ Douglas Mc. Gregor dalam M Manulang, h. 150

d) Motivasi tidak hanya mengenai *lower needs* tetapi sampai *higher-order-needs*.

Douglas Mc. Gregor, mengharapkan administrator untuk menerapkan teori Y dalam organisasi. Ketika administrator menerapkan teori Y dalam organisasi, individu dalam asosiasi akan didorong untuk berkreasi dan individu dalam asosiasi dapat memperoleh wawasan, kemampuan, kapasitas, dan pikiran kreatif mereka untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pada akhirnya, yang harus diselesaikan oleh direksi adalah menerapkan pedoman koordinasi, yaitu mendalangi segala sesuatu agar atasan dan bawahannya dapat bekerja sama untuk melayani organisasi.

3. Teori Federich Hezeberg

Di antara teori-teori yang secara langsung diidentifikasi dengan pemenuhan pekerjaan, adalah teori yang dikemukakan oleh Federich Hezeberg. Bersama beberapa rekannya, Hezeberg mengarahkan penyelidikan di kota Pistburg dan lingkungan sekitarnya, berdasarkan hasil penelitian dikembangkan gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya.²⁸

Himpunan kondisi pertama dikenal sebagai faktor motivasi, sedangkan kondisi selanjutnya dikenal sebagai faktor *hygiene*. Adanya dua faktor ini membuat beberapa kelompok memperhatikan pemikiran Hezeberg dengan nama “konsep faktor *motivator/hygiene* dari Hezeberg”, ada juga yang menyebutnya “teori dua faktor daripada kepuasan kerja”.

²⁸ Federich Hezeberg dalam M Manulang, h. 151.

Seperti yang ditunjukkan oleh teori Herzberg, komponen-komponen yang berjuang sebagai motivator untuk karyawan, lebih tepatnya yang dapat memenuhi dan mendorong individu untuk berfungsi dengan baik, terdiri dari:

- 1) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
- 2) *Recognition* (pengakuan)
- 3) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- 4) *Responsibilities* (tanggung jawab)
- 5) *Advancement* (pengembangan)

Rangkaian faktor motivasi di atas menggambarkan hubungan individu dengan apa yang diurusnya, khususnya substansi pekerjaannya, prestasinya dalam kewajibannya, penghargaan atas prestasi yang telah dicapainya dan peningkatan kewajibannya. Disamping itu faktor faktor kedua (*hygiene factor*) yang dapat membuat pegawai kecewa (*de-motivasi*), terdiri dari:

- 1) *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administration (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan).
- 2) *Technical supervisor* (supervisi)
- 3) *Interpeerdonsl supervision* (hubungan antarpribadi)
- 4) *Working condition* (kondisi pekerja)
- 5) *Wages* (upah)

Jika faktor *hygiene* ditingkatkan maka tidak akan berdampak pada perilaku kerja yang baik, namun bila dibiarkan tidak sehat, karyawan hanya akan merasa bingung atau kecewa. Faktor *hygiene* menggambarkan hubungan yang

berfungsi dengan situasi atau iklim tertentu di mana karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka (*job context*).

4. Teori David Mc. Clelland

David Mc. Clelland, pengawas penelitian di Universitas Harvard, bersama rekan-rekannya, setelah mempertimbangkan masalah prestasi untuk waktu yang lama telah membentuk gagasan tentang kebutuhan untuk kemajuan, teorinya dikenal sebagai "*achievement motivation theory*".²⁹

Seperti yang ditunjukkan oleh David Mc. Clelland, individu yang memiliki kebutuhan untuk maju, yaitu ingin mendapatkan sesuatu, memiliki sifat-sifat yang menyertai yaitu:

- 1) Mereka mengeluarkan tujuan tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah, namun tujuan tersebut cukup bergerak untuk ditangani dengan lebih baik.
- 2) Mereka mengeluarkan tujuan seperti itu, karena mereka benar-benar dapat menyadari bahwa hasil dapat didominasi jika mereka melakukannya tanpa bantuan siapa pun.
- 3) Mereka puas dengan pekerjaan dan merasa sangat tertarik dengan kemakmuran mereka sendiri.
- 4) Mereka suka bekerja pada posisi yang dapat memberikan gambaran bagaimana kondisi pekerjaannya.

David Mc. Clelland cs, telah berhasil menemukan cara-cara mengembangkan kebutuhan untuk keberhasilan dan melalui kursus yang

²⁹ M Manulang, *Management Personalia*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1994), 155.

mereka dirikan, mereka telah melatih sejumlah orang dengan maksud dapat membantu mengubah orang dalam rang usaha mereka memberikan sumbangan kepada perbaikan manusia.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat digerakkan oleh komponen luar, namun motivasi itu berkembang di dalam diri seseorang. Dalam aktivitas kerja, motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan utama umum dalam diri individu yang menimbulkan aktivitas kerja. Motivasi memainkan peran penting, karena berhubungan langsung dengan komponen manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan benar-benar ingin memajukan dan membina organisasi. Komponen manusia dalam organisasi terdiri dari dua kumpulan individu, yaitu individu yang memimpin (pengurus) dan individu yang digerakkan (perwakilan/buruh). Hasil kerja yang maksimal jika seseorang memiliki motivasi yang tepat.

2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

Setiap tindakan selalu didasarkan pada motivasi. Dimana motivasi dapat dibagi menjadi beberapa, khususnya:

1. Motivasi Positif (*Insentif positif*), atasan membangkitkan bawahan dengan menawarkan hadiah kepada pekerja yang berkinerja baik. Dengan motivasi positif ini, semangat akan meningkat, karena orang secara keseluruhan senang mendapatkan apa yang baik.
2. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*), supervisor membangkitkan bawahan dengan menawarkan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya tidak baik. Dengan motivasi negatif ini, kepercayaan bawahan untuk bekerja

sementara akan meningkat karena mereka takut dihukum, namun jika berlarut-larut bisa berakibat buruk.

Lambat laun, kedua jenis motivasi di atas sering dimanfaatkan oleh para supervisor dalam suatu organisasi. Dimana pemanfaatannya harus sesuai dan disesuaikan, untuk membangun tekad yang representatif. Persoalannya, kapan motivasi positif atau motivasi negatif bisa berhasil membangkitkan semangat pekerja. Motivasi positif selama mungkin sedangkan motivasi negatif berhasil untuk saat ini. Meskipun demikian, direksi harus dapat diandalkan dan masuk akal dalam melaksanakannya.³⁰

2.1.3 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:³¹

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

³⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 150.

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), 64.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.4 Teknik Memotivasi Kerja Pegawai

Beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Teknik kebutuhan pegawai antara lain sebagai berikut:

- 1) Memberi gaji yang layak kepada pegawai
- 2) Memberi tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.

- 3) Menerima keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- 4) Tidak sewenang-wenang memperlakukan pegawai dan memberi penghargaan terhadap prestasi kerja.
- 5) Memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik Komunikasi Persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan "AIDDAS". A = *Attention* (perhatian), I = *Interest* (minat), D = *Desire* (hasrat), D = *Decision* (keputusan), A = *Action* (aksi/tindakan), S = *Satisfaction* (kepuasan).

Penggunaanya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja. Jika timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.1.5 Motivasi Kerja Menurut Islam

Al-Qur'an menempatkan penekanan yang luar biasa pada pekerjaan dan menjelaskan dengan gamblang bahwa manusia diciptakan di bumi untuk berusaha

mendapatkan pekerjaan mereka sendiri. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
 اللَّهُ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Dilihat dari ayat diatas, kita dapat melihat bahwa ada motivasi yang tersirat, lebih spesifiknya sebagai kemauan untuk memenuhi suatu kebutuhan dengan mencari anugerah Allah SWT. Mencari keagungan Allah bukanlah dengan berdiam diri, melainkan dengan berusaha dan berusaha memenuhi kebutuhan hidup kita, agar ada keseimbangan dalam hidup kita untuk kehidupan di dunia dan akhirat.

Gambaran kehidupan yang bahagia di surga adalah peringatan bagi manusia bahwa kesenangan dunia ini bergantung pada usahanya. Kehidupan yang bahagia dipastikan bagi individu yang bekerja dan tidak duduk-duduk bermalas-malasan. Orang-orang yang bekerja keras untuk hidup mereka akan mengambil bagian dalam kehidupan yang terlindungi dan sejahtera. Sementara itu, orang-orang yang duduk dengan tenang akan terus mengalami kelaparan dan rasa malu. Umumnya, seseorang yang bekerja keras untuk hidupnya secara konsisten mengharapkan keridhaan Allah dalam pekerjaannya.

Rasulullah SAW sendiri berusaha untuk tetap bertahan hidup. Dia bergembala kambing dan berdagang dengan pamannya. Dengan begitu ia telah

menjadi teladan bagi kerabatnya untuk bekerja dalam kesabaran serta memanfaatkan kesempatannya untuk beribadah kepada Allah SWT.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat dalam Ananto Pramandhika mengatakan bahwa motivasi kerja *dalam* Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.³²

Berdasarkan gambaran di atas, dapat disimpulkan bahwa ada banyak motivasi yang membuat seseorang bekerja, baik motivasi dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik). Lebih jauh lagi, itu tidak bertentnag dengan ajaran Islam yang menyerukan individu untuk berusaha memenuhi kebutuhan mereka. Pemenuhan kebutuhan ini merupakan salah satu motivasi dari dalam.

2.2 Kinerja

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).³³

1. Faktor Kemampuan Secara mental, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas, menyiratkan bahwa

³² Ananto Pramandhika. Motivasi Kerja Dalam Islam (Studi Kasus Pada Guru TPQ Di Kecamatan Semarang Selatan)

³³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 13.

pimpinan dan bawahan yang memiliki tingkat kecerdasan yang lazim, sangat dominan, dan ahli dengan instruksi yang memuaskan untuk posisi mereka, berbakat dalam menangani pekerjaan masing-masing. Maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal .

2. Faktor Motivasi (*motivation*) Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang di maksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah di tentukan. Kinerja individu akan tercapai apabila di dukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi.

2.2.2 Aspek-aspek Standar Pekerjaan atau Kinerja

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.³⁴

1. Aspek Kuantitatif meliputi:
 - 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
 - 2) Waktu yang di pergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
 - 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

³⁴ Ibid, h. 18.

- 4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
2. Aspek Kualitatif meliputi:
 - 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
 - 2) tingkat kemampuan dalam bekerja
 - 3) Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan, menggunakan mesin atau peralatan
 - 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberadaan konsumen).

2.2.3 Langkah-Langkah dalam Peningkatan Kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja, terdapat enam langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja, dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu:
 - 1) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - 2) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan
 - 3) Memperhatikan masalah yang ada
2. Mengetahui kekurangan dan tingkat keseriusan Untuk memperbaiki keadaan tersebut, di perlukan beberapa informasi antara lain:
 - 1) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin
 - 2) Menentukan tingkat keseriusan masalah
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan *system* maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.

4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

2.2.4 Kinerja Dalam Islam

Bekerja adalah fitrah, sebagaimana salah satu karakter manusia yang bergantung pada standar keimanan, menunjukkan pemikiran seorang muslim, namun juga mengangkat ketenangannya sebagai hamba Allah yang berurusan dengan alam semesta sebagai bentuk penghargaan atas nikmat dari Tuhan.³⁵

Demikian juga Yusuf Qardawi dalam bukunya Norma dan Ekonomi Islam mengatakan bahwa bekerja adalah setiap usaha terbesar yang dilakukan oleh manusia, baik melalui pengembangan tubuh atau jiwa untuk memperluas kekayaan, baik secara eksklusif atau secara keseluruhan, baik untuk pribadi dan untuk orang lain (dengan mendapatkan imbalan).³⁶

Selain itu, pandangan dunia yang diciptakan dalam gagasan kerja dan bisnis Islami mendorong pemikiran kebaikan yang memasukkan materi aktual, cara memperolehnya dan pemanfaatannya Abdullah bin Mas'ud r.a meriwayatkan bahwa Rasulullah SAW. bersabda

“berusaha dalam mendapatkan rejeki yang halal adalah kewajiban setelah kewajiban:.

³⁵ Toto Tasmaran, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: PT Dana Wakaf, 1995), 2.

³⁶ Yusuf Qardawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema insani, 2006), 131.

Atau dengan kata lain bahwa upaya untuk mendapatkan halal adalah kewajiban agama yang kedua setelah komitmen utama agama, seperti shalat, zakat, puasa dan haji.³⁷

Berbicara tentang kinerja, ada beberapa definisi menurut penilaian beberapa ahli, yang masing-masing memiliki visi yang sedikit berbeda, tetapi pada tingkat mendasar bahwa ternyata kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai suatu hasil. Kinerja merupakan interpretasi dari kata “performance”. yang berarti kegiatan untuk melakukan suatu tugas. Bateman dkk. menemukan bahwa “Kinerja adalah kemampuan dan upaya yang ditunjukkan oleh seseorang untuk mencapai hasil-hasil tertentu”.³⁸

Dari beberapa tulisan dilacak bahwa kata kinerja mendekati prestasi kerja merupakan interpretasi dari “performance”. Menurut Prawirosentono mengatakan bahwa “performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang, suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika”.³⁹

Ismail Nawawi merekomendasikan bahwa arti eksekusi adalah efek samping dari kapasitas kerja atau kegiatan individu atau perkumpulan dalam suatu

³⁷ M. Ma'aruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012), 335.

³⁸ Bateman Thooa dkk, *Seni Ilmu dan Seni manajemen Bisnis Kinerja* (Jakarta: Media Komputindo, 1992), h. 32

³⁹ Suryadi Prawirosentono, *Kinerja Kebijakan, Kinerja karyawan, kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas*, (Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h 118.

asosiasi yang dipengaruhi oleh faktor yang berbeda untuk mencapai tujuan otoritatif dalam jangka waktu tertentu.⁴⁰

Berdasarkan gambaran tersebut, pengertian kinerja adalah kemampuan dan usaha seseorang yang ditampilkan dalam mencapai tujuan, dengan memainkan suatu kemampuan yang dapat memberikan hasil sepenuhnya dengan niat untuk mendapatkan hasil dengan tingkat yang berbeda, melalui komunikasi, dengan pekerjaan ini diharapkan pekerja untuk mencoba untuk bekerja pada usaha mereka yang mengharapkan untuk mencapai sesuatu yang dapat membawa hasil yang baik. kinerja adalah item yang dibuat oleh seseorang dalam satuan waktu yang ditentukan sebelumnya dengan model tertentu, item tersebut dapat berupa jasa dan barang.

2.2.5 Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja

Kinerja Karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang).

Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.⁴¹

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan

⁴⁰ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja* (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2013), 4.

⁴¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, h. 9.

dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawai, maka kinerja karyawan harus dapat di tentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang di capai organisasi.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja.⁴² Ukuran-ukuran kinerja karyawan antara lain:⁴³

1. *Quantity of work* (kuantitas pekerjaan): jumlah kerja yang di lakukan dalam suatu periode yang di tentukan. Meliputi: jumlah pekerja dan jumlah waktu yang di butuhkan.
2. *Quality of work* (kualitas pekerjaan): kualitas kerja yang di capai berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapanya. Meliputi: ketepatan waktu, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.
3. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. *Creativeness* (kreatif): keaslian gagasan yang di munculkan dan tindakan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*: kesadaran untuk dapat di percaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawabnya.

⁴² Ibid, h. 10.

⁴³ Asri Laksmi Raihani, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h. 99.

8. *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Motivasi adalah keinginan untuk mencapai sesuatu, jadi jika motivasi dapat diartikan sebagai kecenderungan untuk melakukan suatu pekerjaan. Peran motivasi dalam mengembangkan kinerja lebih lanjut karena dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang hebat dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menghasilkan kinerja yang rendah juga.

Motivasi adalah ide spekulatif untuk sebuah kegiatan yang dipengaruhi oleh wawasan dan perilaku individu untuk mengubah keadaan yang tidak sesuai atau tidak diinginkan. Motivasi yang diidentikkan dengan pemaknaan dan peranan kognisi lebih merupakan motivasi intrinsik, khususnya motivasi yang datang dari dalam, seperti keingintahuan dan minat, sehingga seseorang saat ini tidak terbuju oleh struktur atau disiplin yang terkonsentrasi, sedangkan motivasi luar adalah motivasi yang disebabkan oleh keinginan untuk mendapatkan imbalan atau menghindari hukuman.⁴⁴

Motivasi intrinsik yang melekat membedakan tingkah laku seseorang yang merasa senang terhadap sesuatu, jika ia menikmati kegiatan tersebut, ia tergugah untuk melakukan dan mengulangi kegiatan tersebut, ketika menghadapi kesulitan ia merasa mampu, pengaturan diri merupakan bentuk dalam hal memotivasi diri

Dalam menjalankan pekerjaan, biasanya seorang pekerja tidak selalu hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik saja, misalnya kepuasan finansial saja, tetapi motivasi intrinsik adalah sesuatu yang tidak bisa diabaikan, misalnya

⁴⁴ Hamza B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Cet. VIII; Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2011), h. 7.

kebanggaan pada dirinya sendiri karena bisa bekerja, melakukan tugas yang orang lain tidak benar-benar siap untuk melakukannya, cinta untuk pekerjaan itu, atau minat yang luar biasa pada usaha dan pekerjaan yang biasanya dia lakukan. Mengingat fakta bahwa setiap individu tidak sama dengan dorongan inspirasional esensialnya, motivasi sebagai interaksi yang memberikan kekuatan, arah, dan kegigihan individu dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan, komponen kekuasaan menyangkut seberapa rajin seseorang berusaha.

Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena dengan motivasi dapat diandalkan bagi setiap pekerja untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah pekerja, sehingga mereka akan bekerja keras dengan memberi dengan segenap kapasitas dan kemampuannya untuk mencapai tujuan.

BAB III

PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA

POLRES LANGSA

3.1 Profil Polres Langsa

Polri adalah alat negara dalam bidang pelaksanaan hukum yang menjaga, meningkatkan tertib hukum, membina kerukunan masyarakat, mewujudkan keamanan, ketertiban masyarakat, mengayomi dan penyelenggaraan pemerintahan kepada masyarakat, dan membimbing daerah setempat untuk membuat kondisi yang bagus. Kepolisian di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bermakna sebagai hal yang bertalian dengan polisi. Pengertian polisi itu sendiri adalah badan pemerintah yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum (menangkap orang melanggar undang-undang dan sebagainya), serta diartikan sebagai anggota badan pemerintah (pegawai negara yang bertugas menjaga keamanan dan sebagainya).⁴⁵

Selanjutnya Momo Kelana mengatakan bahwa istilah polisi memiliki dua arti. Pertama, polisi dalam arti formal yang mencakup organisasi dan kedudukan suatu instansi kepolisian. Kedua, polisi dalam arti material yang memberikan jawaban-jawaban terhadap persoalan tugas dan wewenang dalam menghadapi gangguan ketertiban dan keamanan berdasarkan peraturan perundang-undangan.⁴⁶

⁴⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 1091.

⁴⁶ Momo Kelana, *Hukum Kepolisian (Perkembangan di Indonesia) Suatu Studi Historis Komperatif*, (Jakarta: PTIK, 1972), h. 22.

Polisi sebagai komponen dari organisasi otoritas publik yang kapasitas dasarnya adalah melakukan kontrol dan untuk itu polisi mempunyai monopoli kekuasaan dan kekuatan. Dalam kondisi biasa polisi hanya melakukan penegakan hukum yang merupakan gambaran kerja kontrol sosial.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, polisi adalah suatu pranata umum sipil yang menjaga ketertiban, keamanan, dan penegakan hukum di seluruh wilayah negara. Kepolisian adalah salah satu lembaga penting yang memainkan tugas utama sebagai penjaga keamanan, ketertiban dan penegakan hukum, sehingga lembaga kepolisian ada di seluruh negara berdaulat.

POLRES Langsa adalah institusi POLRI yang mempunyai tugas pokok sebagai pemelihara keamanan, ketertiban masyarakat serta penegak hukum untuk menyediakan perlindungan, pengayom dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah hukum Aceh khususnya Kota Langsa. POLRES Langsa adalah suatau Kantor Polisi yang ada di Provinsi Aceh yang beralamat di Jalan Veteran No. 60, Gampong Teungoh, Langsa Kota, Kota Langsa, Aceh. POLRES Langsa berdiri sejak tahun 1982 yang dipimpin oleh Kapolres Letkol Pol Drs. M. Yusuf Ismail. Kerja sama yang dijalin dengan instansi lain dan masyarakat untuk mejalankan tugas selalu diharapkan untuk membantu keberhasilan kinerja POLRI yang lebih maksimal. Keberhasilan POLRI pada umumnya, khususnya POLRES Langsa akan memberikan dampak Positif terhadap masyarakat sehingga, dapat mempengaruhi kinerja POLRES Langsa atau POLRI untuk lebih optimal ke depannya.

Visi dan Misi POLRES Langsa selaras dengan Visi dan Misi Polda Aceh antara lain:

1. Visi

Terwujudnya postur Polda Aceh yang profesional, bermoral, dan modern sebagai pelindung, pengayom serta pelayan masyarakat yang terpercaya dalam memelihara Kamtibmas dan menegakkan hukum.

2. Misi

Berdasarkan pernyataan visi yang dicita-citakan tersebut, selanjutnya diuraikan dalam misi Polda Aceh yang mencerminkan koridor tugas sebagai berikut :

- 1) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (meliputi security, surety, safety and peace) sehingga masyarakat terbebas dari gangguan fisik maupun psikis.
- 2) Memberikan bimbingan kepada masyarakat melalui upaya preemtif dan preventif yang dapat meningkatkan kesadaran dan kekuatan serta kepatuhan hukum masyarakat (law abiding citizenship).
- 3) Menegakkan hukum secara profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia menuju kepada adanya kepastian hukum dan rasa keadilan.
- 4) Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan tetap memperhatikan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam bingkai integritas wilayah hukum Polda Aceh.

- 5) Mengelola profesionalisme sumberdaya manusia dengan dukungan sarana prasarana serta meningkatkan upaya konsolidasi dan soliditas Polda Aceh untuk mewujudkan keamanan di wilayah Aceh sehingga dapat mendorong meningkatnya gairah kerja guna mencapai kesejahteraan masyarakat.

Tugas pokok POLRI berdasarkan Pasal 13 UU Kepolisian bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, jaminan, dan administrasi kepada masyarakat. Dalam menyelesaikan tugas pokoknya, POLRI yang berdasarkan Pasal 14 UU Polri memiliki tugas:

- 1) Melaksanakan pembinaan, pengawalan, pendampingan, dan pengawasan terhadap latihan daerah dan pemerintahan sesuai kebutuhan;
- 2) Menyelesaikan semua latihan untuk menjamin keamanan, permintaan dan kelancaran lalu lintas keluar dan sekitar;
- 3) Mendorong daerah setempat untuk memperluas kepentingan daerah setempat, kesadaran hukum publik dan persetujuan penduduk terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan;
- 4) Ikut serta dalam pemajuan hukum nasional
- 5) Menjaga dan menjamin kesejahteraan masyarakat;
- 6) Mengatur, mengelola, dan memberikan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, pemeriksa pegawai pemerintah, dan berbagai jenis pertahanan diri;
- 7) Memimpin penyelidikan dan penyidikan tentang semua demonstrasi kriminal menurut hukum acara pidana dan perundang-undangan lainnya.

- 8) Menyelenggarakan indentifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, fasilitas penelitian ilmiah dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian;
- 9) Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan termasuk memberi banyak bantuan dengan mempertahankan.
- 10) Melayani kepentingan daerah untuk beberapa waktu sebelum ditangani oleh organisasi maupun pihak yang disetujui;
- 11) Menawarkan jenis bantuan kepada masyarakat pada umumnya sesuai dengan kepentingan kepolisian;
- 12) Menyelesaikan kewajiban lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Adapun tugas setiap Anggota di Polres Langsa mempunyai tugas masing-masing yang mencakup sebagai berikut :

1. Bagian Operasi

Adapun tugas dari bagian operasi adalah:

- 1) Melaksanakan fungsi Humas termasuk Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi (PID).
- 2) Bag. Ops bertugas merencanakan, mengendalikan dan menyelenggarakan administrasi operasi kepolisian, termasuk latihan operasi, melaksanakan koordinasi baik dalam rangka keterpaduan

fungsi maupun dengan instansi dan lembaga terkait dalam rangka pelaksanaan pengamanan kegiatan masyarakat.

2. Bagian Perencanaan (Bag Ren)

Adapun tugas dari bagian Perencanaan yaitu menyusun rencana kerja dan anggaran, pengendalian program dan anggaran serta analisa dan evaluasi atas pelaksanaannya, rencana program pengembangan satuan wilayah juga menjadi salah satu tugas dari Bagian Perencanaan.

3. Bagian Sumber Daya (Sumda)

Tugas dari Bagian Sumber Daya adalah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan fungsi dan pelayanan kesehatan.
- 2) Menyelenggarakan pembinaan dan administrasi personil.
- 3) Pelayanan bantuan dan penerapan hukum.
- 4) Pembinaan dan administrasi logistic.

4. Kasi Teknologi POLRI (Kasi Tipol)

Tugas dari Kasi Teknologi POLRI yaitu menyelenggarakan pelayanan teknologi komunikasi dan teknologi informasi yang mencakup kegiatan komunikasi kepolisian, pengumpulan dan pengolahan serta penyajian data termasuk informasi kriminal dan pelayanan multimedia.

5. Kasi Profesi dan Pengamanan (Kasi Propam)

Adapun tugas Kasi Profesi dan Pengamanan adalah sebagai berikut:

- 1) Pembinaan disiplin dan tata tertib termasuk pengamanan internal dalam rangka penegakan disiplin dan pemulihan profesi.

- 2) Siprogram mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan pengaduan masyarakat tentang penyimpangan perilaku dan tindakan anggota POLRI.

6. Seksi Pengawasan (Kasi Was)

Menyelesaikan pemeriksaan umum dan pengawasan baik secara berkala maupun tidak terduga atas pelaksanaan strategi wewenang oleh seluruh unit kerja, terutama selama waktu yang dihabiskan untuk menyusun, melaksanakan dan melaksanakan pelaksanaan, termasuk bidang material, perkantoran dan administrasi serta memberikan saran tindak terhadap penyimpangan yang ditemukan.

7. Kasi Keuangan (Kasi Keu)

Kasi Keuangan bertugas menyelenggarakan pelayanan fungsi keuangan yang meliputi pembiayaan, pengendalian, pembukuan dan akuntansi, pelaporan serta pertanggungjawaban keuangan.

8. Kasi Umum (Kasi Um)

Bertugas menyelenggarakan terjaminnya pelayanan administrasi dan kelancaran tugas-tugas pimpinan yang mencakup fungsi kesekretariata, kearsipan, dan administrasi umum lainnya serta pelayanan markas di lingkungan Polres.

9. KA SPKT

Tugas dari SPKT adalah:

- 1) Pengkoordinasian dan pemberian bantuan serta pertolongan antara lain Tindakan Pertama di Tempat Kejadian Perkara (TPTKP), Turjawali dan pengamanan aktivitas publik dan lembaga pemerintah.
- 2) Pelayanan kepolisian kepada masyarakat terpadu, yang meliputi dalam bentuk (LP), Laporan Polisi, (STTLP), Surat Tanda Terima Laporan Polisi, (SP2HP) Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan, (SKTLK) Surat Tanda Lapor Kehilangan, (SKCK) Surat Keterangan Catatan Kepolisian, (STTP) Surat Tanda Terima Pemberitahuan, (STLD) Surat Tanda Lapor Diri Surat Izin Keramaian dan Kegiatan Masyarakat, (SIM) Surat Izin Mengemudi, dan (STNK) Surat Tanda Kendaraan Bermotor.
- 3) Pelayanan masyarakat melalui surat izin dan alat komunikasi antara lain telepon, pesan singkat, faksimili, jejaring social (internet).
- 4) Pelayanan informasi yang berhubungan dengan kepentingan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 5) Penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan dan penyampaian laporan harian kepada Kapolres melalui Bagops.

10. Satuan Intelijen Keamanan (Kasat Intelkam)

Tugas dari Satuan Intelijen Keamanan adalah:

- 1) Mengadakan kegiatan operasional Intelijen keamanan untuk terlaksananya deteksi dini (*early detection*) dan peringatan dini (*early warning*) termasuk melalui pemberdayaan semua personil dalam melaksanakan tugas Intelijen.

- 2) Pembinaan fungsi Intelejen dalam bidang keamanan, termasuk persandian dan kegiatan-kegiatan lain yang menjadi tugas Sat Intelkam dalam lingkungan Polres.
- 3) Penyelenggaraan dokumentasi dan penganalisisan terhadap perkembangan lingkungan strategik serta penyusunan produk Intelejen baik untuk kepentingan pimpinan maupun untuk mendukung kegiatan operasional Intelejen.
- 4) Pengumpulan, penyimpanan dan pemutakhiran biodata tokoh formal / informal organisasi social / masyarakat / politik / pemerintah.
- 5) Perkiraan penyusunan Intelijen keamanan dan penyajian hasil analisis setiap perkembangan yang perlu mendapat perhatian pimpinan.
- 6) Pemberian pelayanan dalam bentuk surat izin / keterangan yang menyangkut orang asing, senjata api dan bahan peledak dan kegiatan social / politik masyarakat dan surat keterangan catatan kejahatan (SKCK/ Kriminal Record) kepada masyarakat yang membutuhkan serta melakukan pengawasan / pengamanan atas pelaksanaannya.

11. Satuan Reserse dan Kriminal (Kasat Reskrim)

Tugas Satuan Reserse dan Kriminal adalah sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan tugas penyidikan / penyidikan tindak pidana umum dan khusus, dengan memberikan pelayanan / perlindungan khusus kepada korban / pelaku remaja, anak dan wanita dalam rangka penegakan hukum yang berlaku.

- 2) Pelaksanaan daya pembeda pembuktian baik untuk alasan pemeriksaan maupun administrasi publik.
- 3) Mendorong kapasitas/pemeriksaan unjuk rasa kriminal, termasuk kemampuan membedakan pembuktian dan kegiatan berbeda yang merupakan penugasan Satuan Pemeriksa Kriminal di lingkungan Polres.
- 4) Pelaksanaan pengarahan dan koordinasi khusus serta pengelolaan tugas dan organisasi penguji PPNS.
- 5) Memimpin pemeriksaan setiap kasus dan isu-isu yang jelas di samping mereka mengurus dan mempelajari/mensurvei kelayakan pelaksanaan kewajiban pekerjaan Pemeriksaan Pidana.

12. Satuan Reserse Narkoba (Kasat Res Narkoba)

Tugas Satuan Reserse Narkoba adalah:

- 1) Pemeriksaan demonstrasi kriminal penyalahgunaan dan perdagangan obat-obatan dan prekursor.
- 2) Pengarahan dan pembinaan dalam rangka pencegahan dan pemulihan korban penyalahgunaan narkoba.
- 3) Pengawasan terhadap pelaksanaan pemeriksaan dan penyidikan tindak pidana penggunaan obat-obatan terlarang dilakukan oleh Satuan Reserse Kriminal Polres dan Satres Narkoba Polri.
- 4) Pemeriksaan kasus dan penanganannya serta evaluasi kelayakan pelaksanaan tugas Satres Narkoba.

13. Satuan Pembinaan Masyarakat (Kasat Binmas)

Adapun tugas dari Satuan Pembinaan Masyarakat adalah sebagai berikut:

- 1) Arahan dan kemajuan jenis-jenis perlindungan diri sehubungan dengan perluasan kesadaran publik terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan.
- 2) Pemajuan peran serta masyarakat dalam mendorong keamanan, permintaan dan pengakuan partisipasi antara Kepolisian dan masyarakat
- 3) Pengarahan di bidang permintaan masyarakat terhadap bagian-bagian masyarakat, termasuk kaum remaja, pemuda, wanita dan anak- anak.
- 4) Pengarahan khusus untuk pengorganisasian dan pengawasan kepolisian dan satuan pengamanan (satpam)
- 5) Penguatan kepolisian masyarakat yang meliputi peningkatan persatuan dan kerjasama antara kepolisian dengan masyarakat, perkumpulan, organisasi, dinas serta tokoh masyarakat.

14. Kasat Sabhara

Tuga Satuan Sabhara adalah:

- 1) Pemberian arahan, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan tugas Satsabhara.
- 2) Pemberian bimbingan, arahan dan pelatihan keterampilan dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Satsabhara.
- 3) Perawatan dan pemeliharaan peralatan serta kendaraan Satsabhara.

- 4) Penyiapan kekuatan personil dan peralatan untuk kepentingan tugas Turjawali, penanganan unjuk rasa, dan obyek vital, pengendalian masa, negosiator, serta pencarian dan penyelamatan atau *search and Rescur* (SAR).
- 5) Pembinaan teknis pemeliharaan ketertiban umum berupa penegakan hukum Tipiring dan TPKTKP.
- 6) Pengamanan markas dengan melaksanakan pengaturan dan penjagaan.

15. Satuan Tahanan dan Barang Bukti (Kasat Tahti)

Adapun tugas Satuan Tahanan dan Barang Bukti adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memberikan administrasi perawatan dan kesejahteraan kepada tahanan, termasuk jasmani dan rohani.
- 2) Mendapatkan, menyimpan dan memelihara bukti-bukti yang ditegakkan oleh organisasi organisasi umum terkait sesuai bidang kewajibannya.

16. Satuan Lalu Lintas (Kasat Lantas)

- 1) Peningkatan kapasitas lalu lintas di kawasan Polres.
- 2) Mengkoordinasikan dan mengembangkan investasi daerah melalui kerjasama lintas sektor, pelatihan yang didanai negara dan evaluasi isu-isu di daerah kemacetan jam sibuk.
- 3) Mengarahkan tugas kepolisian di bidang lalu lintas dalam rangka pelaksanaan undang-undang dan kepatuhan lalu lintas.
- 4) Penyelenggaraan pendaftaran dan tanda pengenal kendaraan bermotor dan pengemudi di Polres.

- 5) Pelaksanaan penjagaan jalan raya dan perawatan tabrakan lalu lintas dan menjamin kelancaran lalu lintas di jalan raya.

17. Kasat Pol Air

Kasat Polair bertugas menyelenggarakan fungsi kepolisian perairan, yang meliputi patroli perairan, penegakan hukum diperairan, pembinaan masyarakat pantai dan perairan lainnya, serta pencarian dan penyelamatan kecelakaan di perairan (SAR).

Fungsi polisi secara umum adalah untuk menjalankan control sosial masyarakat yang bersifat preventif dan represif, dalam bahasa Perancis dikenal dengan istilah *la police administration*.⁴⁷ Fungsi preventif yang dilaksanakan dalam rangka memberi perlindungan, pengayoman, pelayanan pada masyarakat dan fungsi represif yaitu sebagai penegak hukum.

Selanjutnya fungsi POLRI di dalam Pasal 2 UU Kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Kemudian ditegaskan pula dalam Pasal 4 UU Kepolisian bahwa POLRI bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

⁴⁷ Satjipto Rahardjo, *Polisi Sipil Dalam Perubahan Sosial Di Indonesia*, (Jakarta: Kompas, 2019), h. 28.

Selain itu, POLRI berdasarkan Pasal 5 ayat (1) UU Kepolisian merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Singkatnya, POLRI memiliki dua fungsi yakni fungsi preventif dan fungsi represif. Fungsi preventif yaitu fungsi yang dilaksanakan dalam rangka memberi perlindungan, pengayoman, pelayanan pada masyarakat dan fungsi represif yaitu sebagai penegak hukum.⁴⁸

Fungsi dan tujuan POLRI di atas meliputi seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, sehingga untuk pelaksanaannya dipisahkan menjadi daerah-daerah yang sah sesuai kepentingan pemenuhan kewajiban POLRI (Pasal 6 UU kepolisian). Pembagian daerah hukum POLRI berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 tahun 2007 tentang Daerah Hukum Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Daerah hukum di tingkat pusat dikenal sebagai Markas Besar POLRI (Mabes POLRI). Daerah fungsinya meliputi seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dipimpin oleh seorang Kepala Kepolisian Negara yang bertanggung jawab terhadap Presiden.
2. wilayah hukum tingkat provinsi disebut Kepolisian Daerah (POLDA) yang dikemudikan oleh seorang Kapolda yang dapat diandalkan oleh Kapolri.

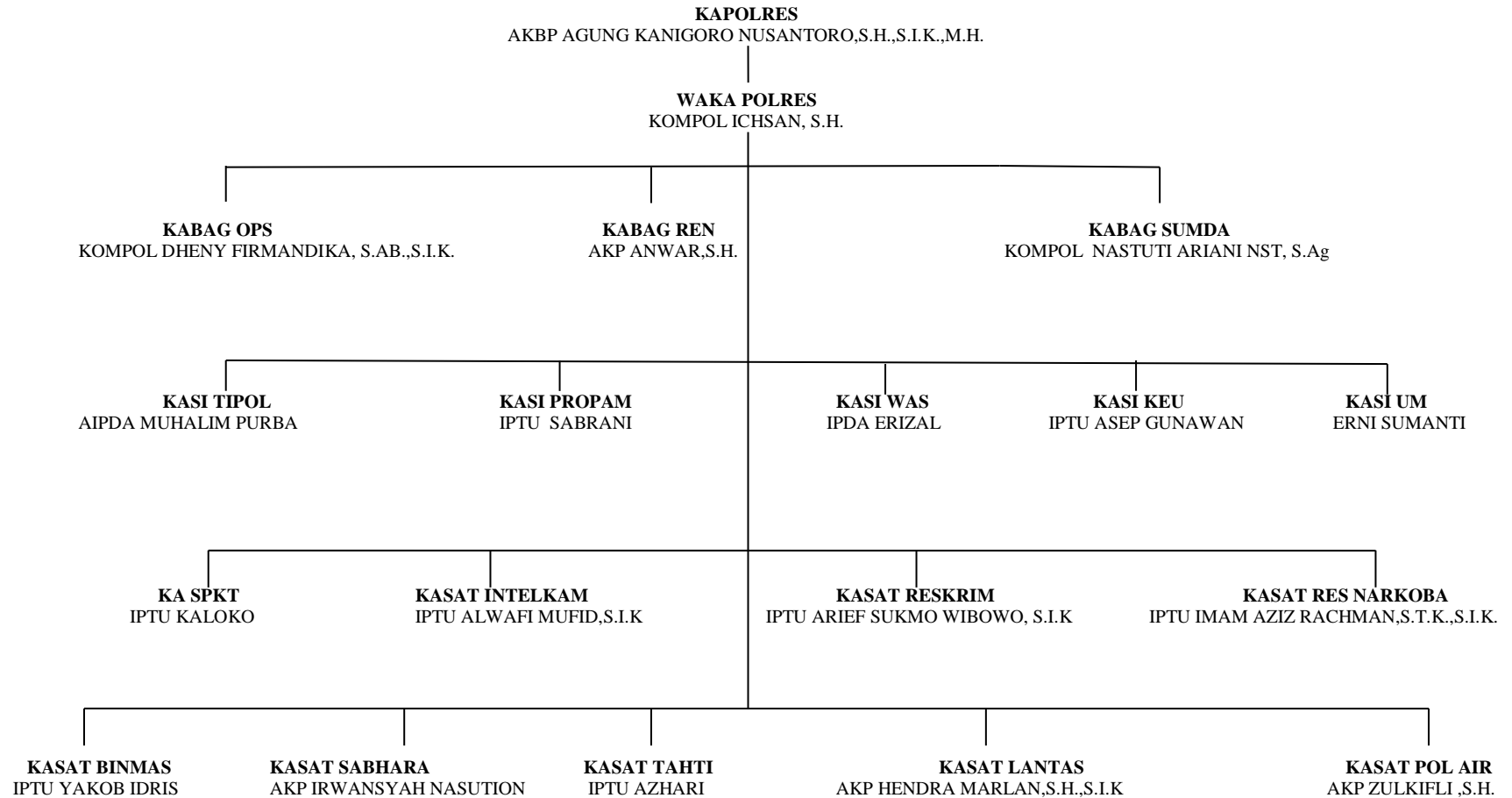
⁴⁸ Sadjjono, *Seri Hukum Kepolisian POLRI dan Good Governance*, (Surabaya: Laksbang Mediatama, 2008), h. 61.

3. Wilayah hukum setempat/kota dikenal dengan sebutan Polisi Resort (POLRES) yang dimotori oleh seorang Kapolres yang bertanggung jawab terhadap Kapolda.
4. Daerah hukum setingkat kecamatan yang dikenal sebagai Kepolisian Sektor (POLSEK) yang dipimpin oleh seorang atasan disebut Kapolsek bertanggung jawab kepada Kapolres.
5. Wilayah hukum di tingkat desa dikenal sebagai Pos Polisi yang dikemukakan oleh Brigadir Polisi atau berdasarkan kasus per kasus yang ditunjukkan oleh keadaan dan kondisi daerahnya.

Fungsi kepolisian merupakan salah satu fungsi dari pemerintahan negara dalam hal pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terwujudnya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 5, dinyatakan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

Adapun struktur organisasi jabatan Polres Langsa yang berdasarkan peraturan Kapolri Nomor 23 Tahun 2010 adalah sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI JABATAN POLRES LANGSA



3.2 Peran Motivasi Anggota Polres Langsa Dalam Meningkatkan Kinerja

Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi memiliki pengertian yang beragam, baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi, motivasi merupakan unsur penting dalam diri setiap manusia yang sangat berperan dalam setiap usaha manusia dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan pekerjaan Anggota Polres Langsa, dapat ditentukan oleh motivasi kinerja yang dimilikinya.

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu jenis perkumpulan masyarakat yang berperan penting dalam penyelenggaraan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugasnya sesuai perintah undang-undang, Polri harus benar-benar memiliki pilihan untuk bekerja secara ideal, dan menyelesaikan visi, misi, tujuan, tujuan dan fokus yang telah ditetapkan sesuai pengaturan kewenangan yang mengacu pada kerangka kerja di negara saat ini. Motivasi adalah dorongan atau rangsangan utama untuk melakukan melakukan kegiatan tertentu. Tinggi rendahnya motivasi dapat menentukan derajat tinggi atau rendahnya usaha atau energi seseorang untuk melakukan pekerjaan, dan tentunya tinggi rendahnya semangat akan menentukan hasil kerja yang didapat.

Motivasi kerja merupakan salah satu upaya dalam mengawal SDM di organisasi. Motivasi dari segi human asset para eksekutif adalah pengaturan motivator kepada insan Polres Langsa agar memiliki semangat untuk bekerja. Dengan memberikan motivasi, dipercaya akan memberikan manfaat kerja yang besar. Motivasi ini sangat penting mengingat akan membentuk watak Polisi

Langsa. Peranan motivasi sangatlah penting sebagai pendorong Anggota Polres Langsa untuk terus berprestasi dalam bekerja. Sebagaimana yang dikatakan oleh Bapak Agung Kanigoro Nusantoro selaku Kapolres bahwa *“Motivasi itu ialah semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan suka rela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.”* Hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak Nastuti Ariani Nst selaku Kabag Sumda, beliau mengatakan bahwa *“motivasi merupakan pendorong seseorang dalam melakukan aktivitas apapun”*. Dari sini dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempunyai peranan yang dapat meningkatkan kinerja Anggota Polres Langsa.

Anggota Polres Langsa yang memiliki motivasi dapat melakukan serangkaian usaha untuk menyediakan keadaan- keadaan yang baik dalam lingkungan kerja. Bapak Muhammad Dahlan selaku Waka Polres Langsa mengatakan dalam wawancara yang dilakukan bahwa Anggota Polres Langsa dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain dengan baik. Hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak Agung Kanigoro Nusantoro, beliau mengatakan bahwa: *“Anggota Polres Langsa dapat membina kerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain, hal ini dapat dibuktikan dengan mereka dapat menyelesaikan kasus yang ada dan akan menjadi hambatan kasus tersebut jika para anggota tidak bekerja sama, karena pada setiap pekerjaan harus memiliki tim untuk menyelesaikan suatu masalah.”*

Motivasi merupakan salah satu faktor, untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam keluarga, daerah, negara, dll, selain itu motivasi juga dapat diterapkan pada suatu organisasi, dua instansi yang diawasi oleh pemerintah dan yang diawasi oleh swasta, karena motivasi adalah salah satu komponen dalam kehidupan bisnis.

Sebagai suatu organisasi, Polres Langsa memiliki kegiatan yang menggabungkan apa yang dilakukan di berbagai organisasi lainnya. Didalamnya menggabungkan visi, misi, rencana kerja, tujuan, sasaran, hingga masalah manajemen dan pengendalian. Jelas, semuanya tergantung dan disesuaikan dengan pendekatan asosiasi di atas. Motivasi sangat penting dalam menggarap anggota Polres Langsa. Motivasi sangat penting dalam memberdayakan individu-individu dari Polres Langsa untuk menjalankan kewajibannya dalam mengesahkan hukum, menjamin kepastian dan administrasi wilayah setempat, dan membuat Kamtibmas di lingkungan Polres Langsa. Dalam wawancara dengan Bapak Nastuti Ariani Nst, beliau menyampaikan bahwa:

“Dalam hal tanggung jawab menurut beliu anggota sudah pasti akan bertanggung jawab dengan pekerjaannya, jika pekerjaan tersebut tidak dikerjakan atau dilalaikan itu akan menjadi penghambat bagi dirinya sendiri maupun rekan kerja lainnya. Setia Anggota Polres Langsa selalu hadir tepat waktu dalam bekerja karena sebelum menjalankan tugas setiap harinya seluruh anggota wajib mengikuti apel terlebih dahulu guna untuk pengecekan kesiapan siagaan dan kelengkapan dari anggota tersebut.”

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting artinya bagi pegawai dan juga para pemimpin karena motivasi yang tinggi maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal (prestasi tinggi) yang tentunya akan mendukung

tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efektif dan efisien. Motivasi berkaitan dengan kinerja di mana kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas. Lebih lanjut, Bapak Muhammad Dahlan selaku Waka Polres Langsa menyampaikan bahwa *“Tidak semuanya anggota dapat menyelesaikan tepat waktu dikarenakan tergantung situasi dan kondisi serta kesulitan menemukan petunjuk dalam menangani kasus tersebut, Akan tetapi setiap naggita telah melakukan tugas dengan maksimal”*

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja anggota Polres Langsa.

1. Motivasi yang menggerakkan, yaitu berarti menimbulkan kekuatan pada individu; memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Misalnya kekuatan dalam hal ingatan, respons-respons efektif, dan kecenderungan mendapat kesenangan.
2. Motivasi juga mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian motivasi menyediakan suatu orientasi tujuan. Dengan adanya motivasi tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Dengan kata lain motivasi merupakan mobilisator (penggerak) yang vital dalam kehidupan seseorang. Tanpa motivasi, seseorang tidak akan bergerak ataupun beraktifitas. Dianalogikan, seseorang yang mempunyai kecerdasan sedang, akan tetapi mempunyai motivasi akan lebih cepat sukses daripada orang yang mempunyai kecerdasan tinggi tetapi tidak mempunyai motivasi.

4. Untuk menjaga dan menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas dan arah dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Dari hasil pertemuan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi di mana seorang individu didorong untuk bergerak untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini penting karena dengan motivasi, seseorang akan terdorong untuk melakukan hal-hal yang bermanfaat. Oleh karena itu, motivasi akan memberikan keuntungan hierarkis dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi diidentikkan dengan unsur-unsur yang memberi energi, mengarahkan, menjaga perilaku individu. Selain itu, motivasi juga merupakan ide yang kompleks dan mempengaruhi seseorang dalam berinteraksi dengan tempat kerjanya, sehingga tinggi rendahnya kegunaan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh seberapa besar motivasi yang pekerja ciptakan.

3.3 Motivasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Anggota Polres Langsa

Polres Langsa sebagai suatu kesatuan memiliki unsur-unsur yang secara langsung diidentifikasi dengan wilayah yang lebih luas, sebagai penolong terbaik dalam berbagai pendekatan terhadap wilayah setempat. Dengan tujuan akhir agar kemanfaatan mendapatkan reaksi positif dari daerah, SDM harus ditingkatkan, salah satunya adalah imotivasi. Hubungan antara motivasi dan produktivitas sangat bergantung pada komponen administrasi pada tingkat tertentu. Faktanya adalah bahwa orang yang dapat membangunkan motivasi orang

untuk lebih mengembangkan eksekusi adalah pemimpinnya baik secara langsung maupun tidak langsung atau oleh pejabat yang paling tinggi dalam asosiasi, dalam hal ini Kapolres Langsa dan Wakapolres Langsa. Sebagai masalah ini, Kapolres dan Wakapolres Langsa dapat memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga pelaksanaan dalam mendukung daerah dapat ideal dan memberikan hasil yang maksimal. Berdasarkan hasil wawancara, sebagai seorang pemimpin, Kapolres Langsa juga memberikan motivasi kepada pemimpin pada setiap kesempatan. Menurut hasil wawancara dengan Kapolres Langsa mengungkapkan bahwa: *“Untuk meningkatkan motivasi Anggota Polres Langsa saya memberikan pengalaman saya kepada seluruh anggota serta menyampaikan susahnya untuk mencari pekerjaan pada zaman sekarang.”*

Disamping itu, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa Kapolres Langsa melakukan pengawasan terhadap Anggota Polres Langsa selama bekerja. Sebagaimana yang beliau sampaikan dalam wawancara bahwa: *“Kapolres wakapolres Langsa sebagai pimpinan mempertanyakan tanggung jawab hasil kinerja anggota tersebut dalam bentuk laporan di setiap kegiatan yang dilakukan, serta melakukan evaluasi setiap sebelum dan sesudah melakukan kegiatan.”*

Hasil wawancara tersebut sesuai dengan fungsi pokok kepemimpinan yaitu sebagai berikut:⁴⁹

1. Fungsi Intruktif

Fungsi ini pada umumnya tidak hanya dijalankan sendiri oleh pemimpin sebagai pembuat keputusan. Dengan demikian, penting untuk dapat memahami

⁴⁹Hadari Nawawi, *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 1993), h. 143-151.

kapasitas informatif, dengan tujuan agar inisiatif terjadi secara memadai. Pimpinan harus mencari tahu apa, bagaimana, kapan dan di mana permintaan dilakukan. Sedangkan kemampuan orang yang digerakkan adalah melakukan perintah, yang dapat dilakukan jika mereka dapat mendengar dan memahami isi dari peraturan tersebut. Inovatif dan dorongan untuk mencari tahu apa yang harus dilakukan sepenuhnya merupakan kemampuan dari pimpinan.

2. Fungsi Konsultatif

Kemampuan ini dapat diketahui oleh para pemimpin dalam mengumpulkan bahan-bahan sebagai informasi jika ia akan menentukan pilihan-pilihan penting dan bersifat strategis lainnya. fungsi konsultatif ini menggabungkan hubungan yang berkelanjutan antara pimpinan dan bawahan, namun tingkat kekuatan dan kecukupan sangat bergantung pada keputusan pimpinan. Oleh karena itu, para pemimpin perlu berbicara dengan individu-individu dari asosiasi mereka, baik secara terbatas maupun yang luas sebelum suatu pilihan dibuat. Untuk situasi ini, pimpinan juga harus memperhatikan berbagai masalah, keinginan, aspirasi, sentimen, informasi, data yang dikomunikasikan oleh bawahannya. Wawancara juga dilakukan oleh pimpinan untuk mendapatkan kritik, untuk memperbaiki dan menyempurnakan pilihan yang telah dibuat. Dengan fungsi ini tingkat kerjasama bagian akan meningkat. Jika kemampuan ini dilakukan secara konsisten dan hasilnya dimanfaatkan, tidak hanya akan memberikan pilihan yang tepat, namun juga mendapat dukungan dari individu-individu dari asosiasi tersebut, maka, pada saat itu efek baiknya adalah bekerja dengan kapasitas informatif karena individu

merasa sebagian besar bertanggung jawab atas pelaksanaan pilihan yang bermanfaat.

3. Fungsi partisipasi

Dalam melakukan fungsi ini, pemimpin harus berusaha membuat setiap individu dari pergaulannya dinamis dengan melakukan pertukaran data, perasaan, pikiran, pandangan. Kondisi partisipasi aktif anggota organisasi akan efisiensi penyelesaian tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Dukungan semacam ini dapat muncul sebagai pertimbangan yang memungkinkan individu dari asosiasi untuk secara efektif mengambil minat dalam siklus kepemimpinan, yang akan memperluas sensasi memiliki tempat dengan asosiasi dan kegiatannya. Dalam kapasitas ini, pimpinan akan mengambil bagian dalam menentukan pilihan yang berbeda karena tidak bisa begitu saja mengambil dan meminta pelaksanaan pilihan yang ditentukan.

4. Fungsi Delegasi

Setiap pemimpin harus menunjuk sebagian dari kekuasaan kepada staf otoritas yang membantunya, dengan alasan bahwa seorang pemimpin tidak dapat menyelesaikan kegiatan yang dibuat oleh asosiasinya sendiri. Penunjukan ahli dalam menentukan pilihan dapat diberikan dengan syarat harus melalui prakarsa puncak atau tanpa pengesahan namun dibatasi pada bidang-bidang yang bukan bersifat prinsipil.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini tidak hanya melalui latihan kontrol atau pengawasan. Hal ini harus dimungkinkan melalui arahan kerja, termasuk memberikan klarifikasi dan model

dalam bekerja, mempersiapkan di tempat kerja lain. Pekerjaan pengendalian terbaik dilakukan dengan pengawasan atau pengendalian. Pengawasan dilakukan saat kegiatan terjadi untuk mencegah kesalahan, kesalahan dan kelainan.

6. Fungsi Keteladanan

Secara fungsional, pemimpin diperlukan untuk menjadi contoh yang baik dan contoh yang baik dalam melakukan disiplin waktu, disiplin kerja, kepastian, jiwa kerja, kewajiban, pengabdian, ketergantungan dan komitmen, ketepatan, kesungguhan, dll. Dalam melakukan fungsi model ini, diperlukan pemimpin yang menerima untuk menunjukkan semua bagian dari karakter manusia yang ideal dan terpuji disisi Allah SWT. Karena seorang pemimpin adalah orang yang paling mendasar yang menjadi tumpuan pertimbangan dalam menjadi panutan, maka pemimpin harus bisa memberikan gambaran tentang karakter yang patut ditiru.

Kepemimpinan adalah cara seorang atasan mempengaruhi perilaku bawahan, sehingga mereka akan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan dari organisasi. Perilaku pemimpin sering disebut sebagai gaya kepemimpinan. Tidak terlihat jelas pemimpin yang mempunyai sifat-sifat yang efektif dengan pemimpin yang tidak efektif, sehingga para ahli perilaku manajemen persyaratan tidak lagi meneliti kriteria seorang pemimpin yang layak. Seorang pemimpin yang layak harus memiliki pilihan untuk menugaskan, memutuskan, memberikan, dan menginspirasi bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki karakteristik tertentu untuk memimpin. Jadi seseorang yang siap dengan inisiatif yang tepat akan benar-benar ingin menjadi seorang pemimpin yang layak. Dalam menentukan pilihan tentang gaya apa yang akan diterapkan, seorang pionir harus secara konsisten

didasarkan pada informasi data yang lengkap. Karena, seandainya datanya tidak bagus, maka seorang pemimpin harus menyadari risiko dan kewajiban terkait pilihannya. Harus diperhatikan bahwa jalan menuju rasa kewajiban terletak pada keyakinan diri.

Nilai seorang pemimpin tidak ditentukan oleh hasil yang dicapai oleh dirinya sendiri, tetapi oleh kemampuannya untuk mencapai hasil dari orang-orang di bawah pengawasannya dan pengaruh yang dia keluarkan pada individu atau kelompok yang terkait dengan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi stafnya. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, maka motivasi semua bawahan akan meningkat. Hal ini dengan alasan bahwa seorang pemimpin memiliki jiwa inisiatif dalam mengarahkan, mengkoordinasikan dan membuat bawahannya terus terpacu untuk mengerjakan presentasinya.

Motivasi kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dapat di capai dalam pekerjaannya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Dalam mendorong motivasi kerja faktor keuntungan menjadi salah satu yang penting.

Aspek keuntungan mengidentifikasi dengan jumlah keuntungan atau keuntungan yang akan diperoleh jika melakukan suatu usaha. Orang menilai ganjaran ekstrinsik yang akan didapat seperti upah, tingkat gaji, status kesejahteraan dan lain-lain. Selanjutnya ganjaran ini dibandingkan dengan biaya

yang harus dikeluarkan, misalnya waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, kemungkinan sakit, kebosanan yang mungkin muncul, dan jumlah tenaga yang harus dikeluarkan untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila orang tersebut menilai bahwa keuntungan yang dapat diperoleh dari suatu penugasan bahkan lebih besar dari biaya yang harus dikeluarkan, maka pada saat itu dia terdorong untuk menyelesaikan tugas tersebut. Dalam hal gaji, anggota polres Langsa telah digaji dengan ketentuan yang telah ditentukan pemerintah. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan Kapolres dan Waka polres langsa, Bapak Agung Kanigoro Nusantoro selaku Kapolres mengatakan dalam wawancara bahwa: *“Kalau dengan gaji tidak ada masalah karena sudah diatur, namun jika ada yang tidak masuk kerja selama kurang lebih 3 bulan berturut-turut maka akan di sanki atau dipotong tunjangan kinerjanya.”*

Pada dasarnya seseorang termotivasi untuk bekerja, terutama untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan memberikan kegiatan yang baik kepada organisasi, dipercaya kantor akan melihat nilai dari kerja keras yang telah diberikan dengan memberikan imbalan yang baik pula. Kompensasi berupa gaji adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi berupa gaji merupakan salah faktor terbentuknya motivasi kerja. Bayaran adalah semua yang ditawarkan oleh kantor kepada perwakilannya sebagai pertukaran langsung atau tidak langsung. Dessler berpendapat bahwa pembayaran langsung adalah upah yang dibayarkan dalam struktur keuangan. Jenis pembayaran yang dimaksud adalah tingkat pembayaran, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sementara itu, pembayaran tidak

langsung seperti yang diungkapkan Dessler, kompensasi tidak langsung adalah semua angsuran yang diterima oleh pekerja sebagai non-tunai. Kompensasi tidak langsung meliputi. Keuntungan ini mencakup 1) keuntungan yang menghasilkan gaji, 2) keuntungan yang memberikan keamanan yang lebih luas, 3) keuntungan pendidikan, dan 4) fasilitas.⁵⁰

Semakin besar manfaat yang didapat, semakin menonjol motivasi seseorang. Teori yang juga diidentikkan dengan pemikiran keuntungan ini adalah teori persamaan, yang anggapan prinsipnya adalah keinginan seseorang akan pekerjaan dan informasi yang diberikan untuk dibayar dengan layak. Selain itu, Kinlaw juga memikirkan teori penguatan. Dalam teori penguatan ini, orang berpikir tentang keuntungan dan kerugian dari melakukan suatu aktivitas. Jika kegiatan tersebut memiliki akibat yang lebih negatif daripada hasil positifnya, maka pada saat itu motivasi orang tersebut untuk bergerak akan berkurang. Kegiatan tersebut pada saat ini dianggap tidak membangun nilai penguat (*reinforcement*), bahkan dapat dianggap mengandung efek hukuman (*punishment*).

Tidak hanya dalam bentuk gaji, setiap Anggota Polres Langsa yang telah mencapai keberhasilan atau kesuksesan tertentu akan diberikan penghargaan untuk mengapresiasi keberhasilan tersebut. Kapolres Langsa mengungkapkan:

“Setiap anggota yang melakukan pekerjaan yang baik pasti ada di berikan penghargaan. Contohnya berhasil dalam pengungkapan suatu kasus tindak pidana. memberikan rewards kepada setiap anggota yang telah mencapai keberhasilan, dimana rewards tersebut saya berikan pada saat apel seluruh anggota guna untuk memotivasi anggota lainnya untuk bias bekerja lebih maksimal.”

⁵⁰ Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 1998), h. 85-89

Dengan adanya upaya yang telah dilakukan oleh pemimpin di Polres Langsa, untuk membangun motivasi berkarya bagi individu-individu yang menjadi anggota polres Langsa, efek yang dirasakan sangatlah besar. Dengan upaya tersebut, pelayanan administrasi di Polres Langsa semakin berkembang, dan anggota semakin dinamis dalam bekerja, sehingga mendapat reaksi positif dari daerah setempat. Secara tidak langsung, perluasan motivasi kerja anggota polres Langsa ini juga akan menggarap citra Polri setempat yang sempat terpuruk. Selanjutnya, saat ini sesuai dengan pelaksanaan Program Program Polmas (community policing), secara tidak langsung administrasi yang berkembang akan mendukung pelaksanaan program tersebut.

3.4 Kendala dan Hambatan Peningkatan Kinerja Anggota Polres Langsa

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang vital dan sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga, termasuk di lingkungan Polres Langsa. Maka sangat penting bagi setiap individu dari Kepolisian Langsa untuk bekerja secara berkualitas untuk mengetahui apa yang menjadi tujuannya, khususnya dalam melakukan tugas menyelesaikan perintah hukum dalam tugas utamanya membuat keamanan dan ketertiban publik, mengesahkan hukum dan memberikan jaminan, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Walaupun sebagian dari usaha-usaha tersebut di atas telah dilakukan, namun masih terdapat beberapa hambatan dan kendala dalam mengembangkan

motivasi anggota polres Langsa untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atau lebih mengembangkan kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. Terkadang ada juga anggota yang bermasalah dengan dinasnyanya. Misalnya tidak mengikuti apel setiap hari, tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga pekerjaannya tidak selesai dengan tepat waktu
2. Banyak anggota polres langsa yang merasa bahawa gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dikarenakan kebutuhan hidup yang terus meningkat. Hal tersebut dirasa menjadi terkendala dikarenakan urusan gaji sudah merupakan kebijakan dari pemerintah.
3. Dengan adanya perkembangan zaman yang semakin modern banyak munculnya aplikasi-aplikasi berbasis online. Setiap anggota polres Langsa dituntut untuk berkerja dengan aplikasi tersebut, namun server-server yang mendukung aplikasi tersebut belum memadai.
4. Bahaya penugasan yang tinggi untuk anggota Polri, tidak didukung oleh perangkat keras atau perangkat yang memadai.
5. Pengeluaran yang kadang turun tidak sesuai dengan kebutuhan saat ini sehingga menjadi masalah yang dapat menghambat motivasi kerja anggota Polri khususnya di Langsa.

Mengingat pentingnya motivasi dalam melakukan pekerjaan, Pemerintah Polres Langsa berupaya untuk terus berusaha meningkatkan motivasi kerja bagi seluruh anggota polres Langsa. Karena tanpa motivasi kerja yang tinggi, akan sulit mendapatkan kinerja terbaik dari setiap anggota polres Langsa. Sehingga setiap hambatan yang ada diusahakan untuk tidak

dijadikan alasan bagi Polres Langsa untuk tidak memberikan yang terbaik kepada masyarakat dan negara. Selain itu, Kapolres Langsa dan Waka Polres Langsa serta seluruh jajaran Polres Langsa juga masih berupaya untuk mengatasi hambatan tersebut, sambil tetap berpegang teguh pada strategi-strategi substansial yang membantu memperluas motivasi kerja bagi anggota Polres Langsa.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menarik kesimpulan:

1. Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja anggota Polres Langsa. Motivasi menjadi penggerak yang menimbulkan kekuatan pada anggota Polres Langsa dalam memimpin dan bertindak dalam melakukan tugas. Motivasi juga mengarahkan tingkah laku.
2. Dengan adanya motivasi tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu. Dengan kata lain motivasi merupakan mobilisator (penggerak) yang vital dalam kehidupan seseorang. Tanpa motivasi, seseorang tidak akan bergerak ataupun beraktifitas. Administrasi di Polres Langsa semakin meningkat dan membaik, dan setiap anggota semakin aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mendapat reaksi positif dari masyarakat setempat. Secara tidak langsung, peningkatan motivasi kerja personil Polres Langsa tersebut akan semakin memperbaiki citra Polri bagi masyarakat.
3. Upaya untuk meningkatkan kinerja anggota Polres Langsa ditinjau motivasi kerja, yaitu meningkatkan peran pemimpin / atasan dengan bersikap keras/tegas dan memberi tujuan yang bermakna, mendorong peran diri

sendiri, meningkatkan peran organisasi, menempatkan personil Polri sesuai dengan kemampuannya, melaksanakan pendidikan dan latihan bagi personil, mutasi yang bersifat promosi dan demosi, pembinaan moral dan disiplin kerja.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta beberapa kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagi lembaga

Agar meningkatkan motivasi kerja karena motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena apabila pegawai merasa termotivasi dalam bekerjanya maka kinerja juga akan lebih baik lagi, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi. Tingginya motivasi kerja yang membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi penulis yang akan datang, penulis menyarankan agar dapat menambah variabel bebas lainnya dalam melihat pengaruh kinerja sehingga hasilnya yang dicapai lebih optimal dan dapat memperluas pengetahuan atau wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'aruf. *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012.
- Ali, Muhammad. *Strategi Penelitian Pendidikan*. Cet. I; Bandung ; Angkasa, 1993.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2010.
- B. Uno, Hamzah. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Cet VIII; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Bateman Thooa dkk. *Seni Ilmu dan Seni manajemen Bisnis Kinerja*. Jakarta: Media Kamputindo, 1992.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 1998.
- E. Koeswara. *Motivasi Teori dan Penelitian*. Cetakan I; Jakarta: Penerbit, Angkasa, 1986.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi II*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi*. Bandung: Bumi Aksara, 2014.
- Kelana, Momo. *Hukum Kepolisian (Perkembangan di Indonesia) Suatu Studi Historis Komperatif*. Jakarta: PTIK, 1972.
- Kurniawan, Albert. *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000.
- Manulang, M. *Management Personalia*. Jakarta, Ghalia Indonesia, 1994.
- Moleong, Lexy J. *Metodolgi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosada Karya, 2007.

- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University.1993.
- Nawawi, Ismail. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2013.
- Prawirosentono, Suryadi. *Kinerja Kebijakan, Kinerja karyawan, kiat Membangun Organisasi Kompetitis Menjelang Perdagangan Bebas*. Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Qardawi, Yusuf. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema insani, 2006.
- Rahardjo, Satjipto. *Polisi Sipil Dalam Perubahan Sosial Di Indonesia*. Jakarta: Kompas, 2019.
- Raharjo, Agus dan Angkasa. *Profesionalisme Polisi Dalam Penegakan Hukum*. Jurnal Dinamika Hukum. Nomor 3 Vol. 11, 2011..
- Raiani, Asri Laksmi. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
- Sadjijono, Seri. *Hukum Kepolisian POLRI dan Good Governance*. Surabaya: Laksbang Mediatama, 2008.
- Sanjaya, Wina. *Kurikulum dan Pembelajaran, Teori dan Praktik dan Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Edisi pertama, Cet. II; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Cet,XIX: Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sugiono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung. Cv. Alfabeta, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV Alfabeta. 2018.
- Tasmaran, Toto. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: PT Dana Wakaf, 1995.
- X.F. Juliantoro. *Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Jakarta Utara*. Tesis UPN “V” Jakarta. 2010.

PEDOMAN WAWANCARA

Data informan

Nama :
Jenis Kelamin :
Jabatan :

1. Menurut bapak apa yang dimaksud dengan motivasi?
2. Menurut bapak, apakah Anggota Polres Langsa dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan?
3. Apakah Anggota Polres Langsa selalu hadir tepat waktu dalam bekerja?
4. Menurut bapak, apakah Anggota Polres Langsa dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain?
5. Bagaimana pendapat bapak terkait dengan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh Anggota Polres Langsa terkait dengan bidang pekerjaan yang ada? Jelaskan!
6. Menurut bapak, bagaimana motivasi Anggota Polres Langsa?
7. Apa yang bapak lakukan untuk meningkatkan motivasi Anggota Polres Langsa?
8. Apa yang bapak lakukan terhadap Anggota Polres Langsa yang telah mencapai keberhasilan atau kesuksesan tertentu?
9. Adakah Penghargaan yang diberikan kepada Anggota Polres Langsa yang telah bekerja dengan baik?
10. Pengawasan seperti apa yang dilakukan terhadap Anggota Polres Langsa selama bekerja?
11. Bagaimana hubungan bapak dengan Anggota Polres Langsa?
12. Bagaimana respon bapak dan Anggota Polres Langsa terhadap gaji yang telah ditentukan?
13. Apakah ada masalah yang terjadi antara Anggota Polres Langsa selama ini?
14. Apakah ada kendala yang terjadi pada Anggota Polres Langsa selama melakukan pekerjaan?
15. Menurut bapak apa yang menjadi penghambat peningkatan kinerja Anggota Polres Langsa?

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
NOMOR 247 TAHUN 2020
T E N T A N G
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PRODI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA;

- Menimbang** :
- a. Bahwa untuk kelancaran Penyusunan Skripsi mahasiswa Prodi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi;
 - b. Bahwa yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang perlu dan cakap serta memenuhi syarat untuk ditunjuk dalam tugas tersebut;
 - c. Untuk maksud tersebut di atas, dipandang perlu ditetapkan dalam surat keputusan.
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Zawiya Cot Kala Langsa Menjadi Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 10 Tahun 2015 Tanggal 12 Februari 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B:II/3/17201, tanggal 24 April 2019, tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
 7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 140 Tahun 2019, tanggal 09 Mei 2019, tentang Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan pada Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
 8. DIPA Nomor : 025.04.2.888040/2020, Tanggal 12 November 2019.
- Memperhatikan**: Hasil Seminar Proposal Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 07 Juli 2020.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan** : **Abdul Hamid, MA** sebagai Pembimbing I dan **Dr. Safwan Kamal, M.E.I** sebagai Pembimbing II untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa atas nama **Dheha Ayu Dyastari**, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) : 4012019156, dengan Judul Skripsi : **"Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota di Polres Langsa"**.
- Ketentuan** :
- a. Masa bimbingan Skripsi maksimal 1 (Satu) Tahun terhitung mulai tanggal Keputusan ini sampai dengan pendaftaran Sidang Munaqasyah Skripsi;
 - b. Masa Bimbingan kurang dari 1 (Satu) Tahun apabila masa studi telah berakhir;
 - c. Setiap Bimbingan harus mengisi Lembar Konsultasi yang tersedia;
 - d. Penyelesaian Skripsi yang melewati masa studi berlaku ketentuan tersendiri;
 - e. Masa Studi Program Strata Satu (S1) adalah 7 (Tujuh) Tahun;
 - f. Kepada Pembimbing I dan Pembimbing II tidak diperkenankan untuk merubah judul skripsi yang telah ditetapkan dalam SK, kecuali melalui proses pembahasan ulang dan harus berkoordinasi dengan Ka. Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 - g. Selama melaksanakan tugas ini kepada Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 - h. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Langsa
Pada Tanggal : 28 Juli 2020 M
07 Zulhijjah 1441 H



Tembusan :

1. Ketua Jurusan/Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa;
2. Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.

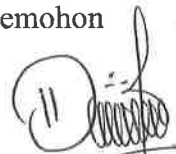
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Dhella Ayu Dyastari
2. Nim : 4012019156
3. Tempat/ Tanggal Lahir : Langsa, 16 Februari 1998
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Agama : Islam
7. Status : Kawin
8. Pekerjaan : Polri
9. Alamat : Gampong Teungoh, Kec. Langsa Kota
10. No. Hp : 082273490522
11. Nama Orang tua
 - a. Ayah : Alm. Safril B
 - b. Ibu : Suryani
 - c. Alamat : Gampong Teungoh, Kec. Langsa Kota
12. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SD Negeri 7 Langsa
 - b. SMP : MTs MUQ Langsa
 - c. SMA : MA MUQ Langsa

Daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat saya,

Pemohon



Dhella Ayu Dyastari
Nim. 4012019156