

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepolisian merupakan salah satu institusi Negara yang berfungsi untuk menjaga keamanan serta ketertiban masyarakat dan juga bertugas untuk melakukan penyelidikan terkait dengan perkara-perkara kriminal. Kepolisian menurut Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1997 pasal 1 dan Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia nomor 2 tahun 2002 pasal 1 merupakan segala hal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah yang ada di Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana disebutkan dalam pasal 13 Undang-Undang nomor 2 tahun 2002 memiliki tugas pokok yang meliputi antara lain untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Tugas pokok kepolisian harus dijalankan oleh anggota kepolisian dan dapat dimaknai sebagai bentuk atau jenis dari pekerjaan yang mempunyai tanggungjawab yang besar. Jenis pekerjaan tersebut menjadi tugas dan wewenang kepolisian yang harus dijalani dengan pengetahuan intelektual, keahlian atau

kemahiran yang diperoleh melalui pendidikan atau *training*, dan dijalankan secara bertanggungjawab dengan keahliannya, dan berlandaskan moral dan etika.

Organisasi kepolisian, memiliki etika yang menunjukkan perlunya bertingkah laku sesuai dengan peraturan-peraturan dan harapan yang memerlukan kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya sesuai misi yang dijalannya dalam rangka meningkatkan kinerja, profesionalisme, budaya organisasi serta untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peranan, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab dimana mereka bertugas. Dalam melaksanakan tugas dan wewenang tersebut polisi harus melihat kepentingan masyarakat, dan hal tersebut juga merupakan salah satu tugas polisi yang sering mendapat sorotan masyarakat dalam hal penegakan hukum.

Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki lima fungsi operasional kepolisian yang memiliki tugas masing-masing yaitu fungsi researse, fungsi lalu lintas, intelijen, fungsi Bimbingan Masyarakat, dan Fungsi Samapta Bhayangkara (Sabhara). Satuan Sabhara merupakan satuan yang memiliki tugas atau fungsi teknis operasional Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bersifat preventif dan senantiasa siap siaga untuk menghindari dan mencegah terjadinya gangguan Kamtibmas dalam upaya mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat. Penjagaan dan pengaturan, pengawalan, patroli, pengamanan kepolisian, serta pelayanan kepada masyarakat berupa penanganan kasus tindak pidana ringan merupakan tugas utama atau yang merupakan target pekerjaan Satuan Sabhara ini.

Sasaran utamanya adalah menghilangkan atau meminimalisir bertemunya niat dan kesempatan terjadinya pelanggaran atau kejahatan yang bisa terjadi.

Dalam mencapai tujuan dan target satuan ini, kinerja dari anggota merupakan hal yang paling penting, karena digunakan untuk dapat mengetahui dan menilai sejauh mana anggota dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) Kepolisian Negara Republik Indonesia. Mengingat bahwa kinerja anggota merupakan hal yang paling penting sehingga seringkali kinerja anggota menjadi masalah utama yang harus dihadapi dan dibenahi agar dapat mencapai tujuan organisasi, karena kinerja anggota bukan hanya mengenai hasil kinerja yang telah dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya melainkan proses bagaimana pekerjaan tersebut dapat berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Melalui kinerja anggota yang optimal dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas dari instansi tersebut.

Walaupun para anggota Satuan Sabhara dituntut untuk dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang ada, pada kenyataannya pada satuan sabhara ini seringkali terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh oknum anggota satuan sabhara, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala SDM polrestabes kota "X" diketahui bahwa dibandingkan dengan satuan yang lain, pada satuan sabhara ini lebih banyak ditemukan kasus pelanggaran-pelanggaran yang tidak sesuai dengan sistem manajemen kinerja kepolisian Republik Indonesia, dan anggota-anggota yang melakukan pelanggaran ini lebih banyak ditemukan pada anggota yang berada di golongan kepangkatan Bintara.

Pada kenyataannya, untuk mendapatkan kinerja anggota yang optimal tidaklah mudah, karena perlunya keinginan, kesadaran, dan rasa tanggungjawab yang tinggi dari dalam diri anggota untuk mencapai hal tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan anggota Satuan Sabhara bagian Kaurbin Ops yang bertugas untuk mewakili Ketua satuan Sabhara, faktanya tidak semua anggota memiliki kinerja dan hasil kerja yang optimal, karena banyak juga dari anggota yang seringkali melakukan pelanggaran-pelanggaran yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku seperti tidak melaksanakan target pengaturan dan penjagaan yang telah ditentukan berdasarkan rencana kerja Satuan Sabhara, kemudian anggota yang tidak melakukan patroli rutin, anggota yang tidak melakukan pengamanan kepolisian, dan tidak melakukan penanganan atau mengabaikan kasus tindak pidana ringan. Target tersebut dibuat berdasarkan rencana kerja satuan selama periode satu tahun.

Kemudian sikap tampang yang tidak sesuai aturan disiplin Kepolisian Negara Republik Indonesia, seperti tidak datang tepat waktu, seragam yang tidak sesuai dengan ketentuan, bolos kerja tanpa keterangan, pulang lebih awal tanpa izin dan keterangan yang jelas. Kinerja yang tidak optimal tidak hanya berdampak kepada instansi tetapi berdampak juga pada kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota kepolisian yang dianggap sebagai organisasi yang dapat menyelesaikan permasalahan, menjaga dan melindungi anggota masyarakat.

Pelanggaran yang dilakukan anggota akan berdampak pada penilaian hasil kinerja anggota yang dilakukan oleh bagian SDM Polrestabes kota "X". Menurut

data di satuan Sabhara berdasarkan hasil penilaian SDM Polrestabes kota “X” menjelaskan bahwa standar penilaian di instansi dilihat berdasarkan penilaian kinerja yang berada pada kriteria sangat baik akan mendapatkan penilaian antara 49 - 54, selanjutnya untuk kriteria penilaian baik mendapatkan penilaian sebesar 38-48, untuk kriteria penilaian kurang mendapatkan penilaian 27 - 37, dan kriteria penilaian sangat kurang mendapatkan penilaian 0 – 26.

Berdasarkan data yang diberikan oleh bagian SDM Satuan Sabhara, dari standar penilaian kinerja anggota Satuan Sabhara di tingkat kota “X” tersebut, didapatkan hasil rekapitulasi kinerja tahunan periode 2016, 2017, dan 2018, yang menunjukkan bahwa terjadinya penurunan dan peningkatan kinerja anggota setiap tahunnya. Pada tahun 2016-2017 terdapat penurunan kinerja anggota sebesar 9% yang berada pada kriteria penilaian kinerja kurang dan kurang sekali. Kemudian pada periode tahun 2017-2018 terjadi peningkatan penilaian kinerja tetapi tidak signifikan yaitu hanya 7% yang berada pada kriteria penilaian kinerja yang kurang dan kurang sekali.

Adapun sanksi yang diberikan kepada anggota yang melakukan pelanggaran yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku berupa teguran lisan, kemudian teguran tertulis, dan jika masih melakukan pelanggaran akan dilakukan tindakan disiplin sesuai dengan aturan yang berlaku, dan apabila anggota melakukan pelanggaran yang sangat berat dan berulang maka akan diserahkan kepada Unit Provost untuk ditindak secara aturan instansi yang berlaku. Selain sanksi, anggota

yang memiliki kinerja yang sangat baik atau melebihi target dari pekerjaan akan diberikan hadiah atau *reward* berupa piagam penghargaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Kaurbin Ops satuan Sabhara di tingkat kota “X”, alasan kenapa anggota tidak bekerja secara optimal yaitu karena adanya masalah keluarga yang secara psikologis dapat berdampak pada kemampuan anggota tersebut bekerja, seperti menjadi malas, tidak bersemangat, dan dapat menyimpang dari tugas. Selain itu adanya masalah perilaku anggota yang menyebabkan anggota dapat dengan mudah melakukan pelanggaran tanpa memikirkan dampak yang akan dia terima.

Kemudian adanya tuntutan pekerjaan yang dianggap berat sehingga menyebabkan anggota memiliki kinerja yang tidak optimal, kemudian anggota mengerjakan tugas atau pekerjaan yang cukup banyak setiap harinya, sehingga anggota merasa lelah karena tugas atau pekerjaan yang dikerjakannya sering dilakukan setiap hari. Kemudian jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dirasa terlalu banyak. Kurangnya perhatian dari atasan juga dapat menjadi faktor yang dapat menyebabkan anggota memiliki keinginan yang rendah untuk dapat bekerja secara optimal dan memiliki hasil kinerja yang rendah. Kemudian keinginan untuk mendapatkan *reward* yang lebih atas performa yang telah dilakukan oleh anggota.

Kaurbin Ops Satuan Sabhara di tingkat kota “X” mengatakan adapun dampak yang terjadi jika anggota tidak optimal dalam melaksanakan tugasnya, yaitu tidak membuat laporan akhir dari kegiatan yang sudah dilakukan dan juga laporan dari masyarakat tidak tertangani, sehingga akan berdampak pada kepercayaan

masyarakat kepada POLRI. Kurangnya personil ketika harus melakukan patroli dan pengaturan bagi masyarakat yang membutuhkan sehingga kurang cepat dan tanggap dalam melakukan keamanan dan ketertiban masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara kepada KaurBin Ops Satuan Sabhara dikatakan bahwa satuan juga seringkali memberikan *reward* kepada anggota-anggota yang memiliki hasil kinerja yang sangat baik ketika bekerja agar memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerjanya kepada anggota-anggota yang lain untuk dapat bekerja dengan sangat baik, berupa Piagam penghargaan oleh ketua Satuan Sabhara.

Menurut Vroom dalam Strees & Porter (1987:80), kinerja (*performance*) merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*), dan motivasi (*motivation*). Oleh karena itu motivasi kerja merupakan hasil interaksi yang saling mendukung antara faktor kemampuan dan motivasi.

Kinerja anggota dapat dikatakan sangat baik jika mereka dapat menyelesaikan tugas – tugas pokok yang harus diselesaikan dan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya, kinerja anggota dikatakan sangat kurang jika banyak melakukan penyimpangan saat melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan aturan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepedulian anggota terhadap target-target tugas yang telah diberikan demi menjaga keamanan dan ketertiban dalam masyarakat, kemudian akan juga meningkatkan semangat dan inisiatif para anggotanya dalam melaksanakan segala jenis pekerjaannya, dan juga memiliki

kesadarannya yang tinggi akan besarnya tanggung jawab anggota dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Teori *expectancy* berusaha menjelaskan bagaimana karyawan dalam membuat suatu keputusan berkaitan dengan berbagai alternatif tingkah laku, teori ini juga didasarkan pada keyakinan (*belief*) bahwa usaha yang dilakukan akan menuju pada kinerja. Menurut Vroom (1995), motivasi kerja yang tinggi diperlukan agar bisa mendapatkan hasil kerja yang optimal, karena tinggi rendahnya motivasi kerja akan menentukan bagaimana kualitas kinerja seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian Emmanuel dalam Sholihin dan Richard (2009), diketahui bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Berdasarkan hal tersebut menjadi acuan peneliti untuk pentingnya melakukan penelitian ini agar dapat meningkatkan motivasi kerja anggota yang diharapkan dapat menyebabkan peningkatan kinerja yang tinggi, dan selalu dapat bekerja dengan dedikasi yang tinggi baik terhadap instansi maupun terhadap masyarakat.

Dari pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan kinerja yang tinggi penting untuk dimiliki oleh anggota kepolisian satuan sabhara agar dapat bekerja secara optimal dan memberikan kinerja yang baik kepada Negara.

Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pada anggota Kepolisian Satuan Sabhara di tingkat kota, kota “X”

1.2. Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui bagaimana hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pada anggota Kepolisian Satuan Sabhara di tingkat kota “X”.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pada anggota Kepolisian Satuan Sabhara di tingkat kota “X” ditinjau dari aspek-aspek motivasi dan kinerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk :

1. Memberikan suatu informasi ke dalam ilmu psikologi khususnya dalam bidang psikologi Organisasi dan Industri, mengenai gambaran hubungan Motivasi dengan kinerja.
2. Dapat memberikan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai motivasi dan kinerja.
3. Memberikan masukan kepada instansi mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pada anggota Kepolisian Satuan Sabhara di tingkat kota “X”, sehingga instansi dapat melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja anggota terhadap instansi dan juga masyarakat.

4. Memberikan informasi kepada anggota Kepolisian Satuan Sabhara di tingkat kota “X” mengenai motivasi kerja dan kinerja mereka, sehingga diharapkan dapat mempertahankan dan juga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka dalam mencapai tingkat kinerja yang optimal

1.5. Kerangka Pikir

Anggota Kepolisian Satuan Sabhara di tingkat kota “X” merupakan salah satu fungsi operasional kepolisian Negara Republik Indonesia yang mengemban tugas utama bersifat preventif atau pencegahan. Sehingga pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli serta pelayanan masyarakat merupakan tugas-tugas esensial bagi satuan ini yang menjadikan tugas utamanya adalah menghilangkan dan meminimalisir segala bentuk dan kesempatan untuk terjadinya pelanggaran dan kejahatan di tengah masyarakat.

Menurut Vroom dalam Streers & Porter (1987: 80), faktor penentu keberhasilan kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara kemampuan (*ability*), dan motivasi (*motivation*). Sehingga dalam bekerja sesuatu yang dapat memberikan dorongan sehingga menimbulkan semangat adalah motivasi. Semakin besar motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja.

Motivasi terdiri dari tiga aspek yaitu, *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. *Expectancy* (harapan) adalah perkiraan tentang kemungkinan bahwa upaya yang dilakukan akan menimbulkan prestasi yang berhasil. Nilai *expectancy* dimulai dari

rendah hingga tinggi. Apabila anggota satuan Sabhara di tingkat kota “X” tidak melihat adanya kemungkinan bahwa upayanya akan menghasilkan kinerja yang diinginkan, maka harapannya akan rendah. Sebaliknya jika anggota satuan Sabhara di tingkat kota “X” sangat yakin bahwa upaya yang dikerahkan akan menghasilkan kinerja yang diinginkan, maka harapannya akan tinggi.

Menurut Vroom aspek dari *expectancy* anggota satuan Sabhara di tingkat kota “X” dapat terukur melalui *self efficacy*, tingkat kesulitan goal, dan kontrol yang diamati terhadap kinerja (*performance*). *Self efficacy* adalah keyakinan anggota tentang kemampuan dirinya untuk memperlihatkan suatu tingkah laku dengan sukses. Goal yang dibuat terlalu tinggi atau harapan kinerja (*performance*) yang terlalu sulit akan menyebabkan persepsi *expectancy* yang rendah. Agar anggota memiliki *expectancy* yang tinggi, maka anggota harus percaya bahwa ada derajat kontrol yang dilakukan terhadap hasil yang diharapkan.

Instrumentality adalah perkiraan bahwa kinerja yang telah dilakukan akan mendapatkan imbalan atau *reward* jika tugas-tugasnya dapat diselesaikan dengan baik. Nilai *instrumentality* dimulai rendah hingga tinggi. Apabila anggota satuan Sabhara di tingkat kota “X” memandang bahwa promosi jabatan dapat terjadi berdasarkan data penilaian kinerja dan prestasi, maka *instrumentality* akan bernilai tinggi. Sebaliknya, jika dasar atas promosi jabatan tidak jelas maka *instrumentality* akan bernilai rendah.

Aspek *instrumentality* anggota satuan Sabhara di tingkat kota “X” dapat diukur melalui kepercayaan, kontrol, dan kebijakan. Ketika anggota satuan Sabhara di

tingkat kota “X” dapat dengan baik mempercayai atasannya, maka mereka cenderung akan mempercayai arahan-arahan atau janji dari atasannya sehingga hal tersebut juga akan memberikan hasil kinerja (*performance*) yang baik sebagai bentuk timbal balik terhadap atasannya tersebut. Kemudian kontrol terhadap imbalan atau *reward* melalui perjanjian atau tipe mekanisme kontrol lainnya akan dapat meningkatkan *instrumentality* anggota satuan Sabhara di tingkat kota “X”. *Reward*, bonus, gaji yang dibentuk dalam kebijakan tertulis mempunyai dampak terhadap persepsi *instrumentality* anggota satuan Sabhara di tingkat kota “X”.

Valence adalah seberapa besar anggota satuan Sabhara di tingkat kota “X” menginginkan imbalan. *Valence* memiliki nilai yang rendah hingga tinggi. Jika anggota satuan Sabhara di tingkat kota “X” tidak memberikan perhatian pada suatu hasil yang akan diterimanya, maka nilai *valence* adalah rendah. Kemudian jika anggota memberikan perhatian yang lebih pada suatu hasil yang akan diterimanya, maka nilai *valence* tinggi.

Aspek *valence* anggota kepolisian satuan Sabhara di tingkat kota “X” dapat diukur melalui *values* yaitu pemikiran mengenai untung rugi menentukan tindakannya. Secara umum, anggota kepolisian satuan sabhara di tingkat kota “X” akan memiliki pandangan yang praktis, bertindak secara ekonomis untuk mendapatkan sebanyak mungkin keuntungan. *Needs* yaitu Hasil yang dapat memenuhi kebutuhan akan membuat anggota kepolisian satuan sabhara di tingkat kota “X” secara rela mengeluarkan usaha dalam tingkat tertentu. *Goal* yaitu hal-hal yang ingin diperoleh anggota kepolisian satuan sabhara di tingkat kota “X”

berdasarkan *reward* yang ada. *Preferences* yaitu keputusan yang akan diambil oleh anggota kepolisian satuan sabhara di tingkat kota “X” atas pilihan yang lebih disukai, dan sumber motivasi yaitu segala hal yang membangkitkan ketertarikan akan menarik anggota kepolisian satuan sabhara di tingkat kota “X” untuk melakukan tindakan sebagai usaha untuk memenuhi ketertarikannya tersebut. Hasil yang dianggap berharga bisa termasuk kenaikan gaji, mendapatkan promosi jabatan dalam waktu cepat, tugas baru yang menarik, dan pengakuan dari atasan atas hasil kerja yang telah di kerahkan.

Menurut vroom dalam streers & Porter (1987: 80), fungsi dari motivasi (*motivation*), dan kemampuan (*ability*) akan menghasilkan kinerja (*performance*), yang artinya bahwa motivasi kerja merupakan hasil interaksi yang saling mendukung antara faktor kemampuan dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut yang menjadi salah satu faktor penentu yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu motivasi kerja. Motivasi menurut Vroom didefinisikan sebagai kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan (davis, Keith, Newstroom, John W., 1996: 90-96). Teori *expectancy* berusaha menjelaskan bagaimana seseorang membuat keputusan berkenaan dengan berbagai alternatif tingkah laku, teori ini berdasarkan oleh keyakinan (*belief*) bahwa usaha yang telah di keluarkan oleh anggota akan menuju pada kinerja (*performance*). Kinerja akan menuju pada perkiraan bahwa kinerja yang telah dilakukan akan memperoleh imbalan, dan imbalan ini akan dapat memberkan kepuasan terhadap goal personal anggota. Semakin positif *reward* yang diterima anggota, maka akan semakin memotivasi anggota. Sebaliknya jika

semakin negatif *reward* bagi anggota, maka anggota tersebut akan semakin tidak termotivasi. (Vroom H Victor, Work Direction).

Menurut Steers dan porter (1987: 17), kinerja menunjukkan seberapa jauh individu dapat menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan dengan sukses. Dalam mencapai suatu kinerja, seseorang akan berbeda hasilnya dengan orang lain. Hal ini disebutkan oleh perbedaan dalam kemampuan, keterampilan, kecakapan, pengalaman, motivasi, dan posisi dalam organisasi. Kemampuan yang tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah, membuat kinerja tidak akan optimal. Sedangkan motivasi yang tinggi tetapi tidak didukung oleh kemampuan yang memadai, maka kinerja juga tidak akan optimal.

Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada anggota kepolisian satuan Sabhara tinggi di tingkat kota “X”, maka target dari satuan Sabhara akan dapat tercapai, namun jika motivasi anggota satuan Sabhara rendah, maka produktivitas anggota akan rendah sehingga akan banyak target seperti kasus tindak pidana yang tidak terselesaikan, pengamanan yang tidak dilakukan secara optimal, dan akan berdampak pula terhadap citra satuan Sabhara Kepolisian Republik Indonesia. Dalam satuan Sabhara Kepolisian Republik Indonesia di tingkat kota “X” target pencapaian anggota satuan Sabhara dilakukan selama periode satu tahun, dan dilakukan evaluasi kinerja selama dua kali dalam setahun untuk dapat menjaga kualitas pekerjaan anggota satuan Sabhara dan juga menilai terhadap kedisiplinan anggota Satuan Sabhara.

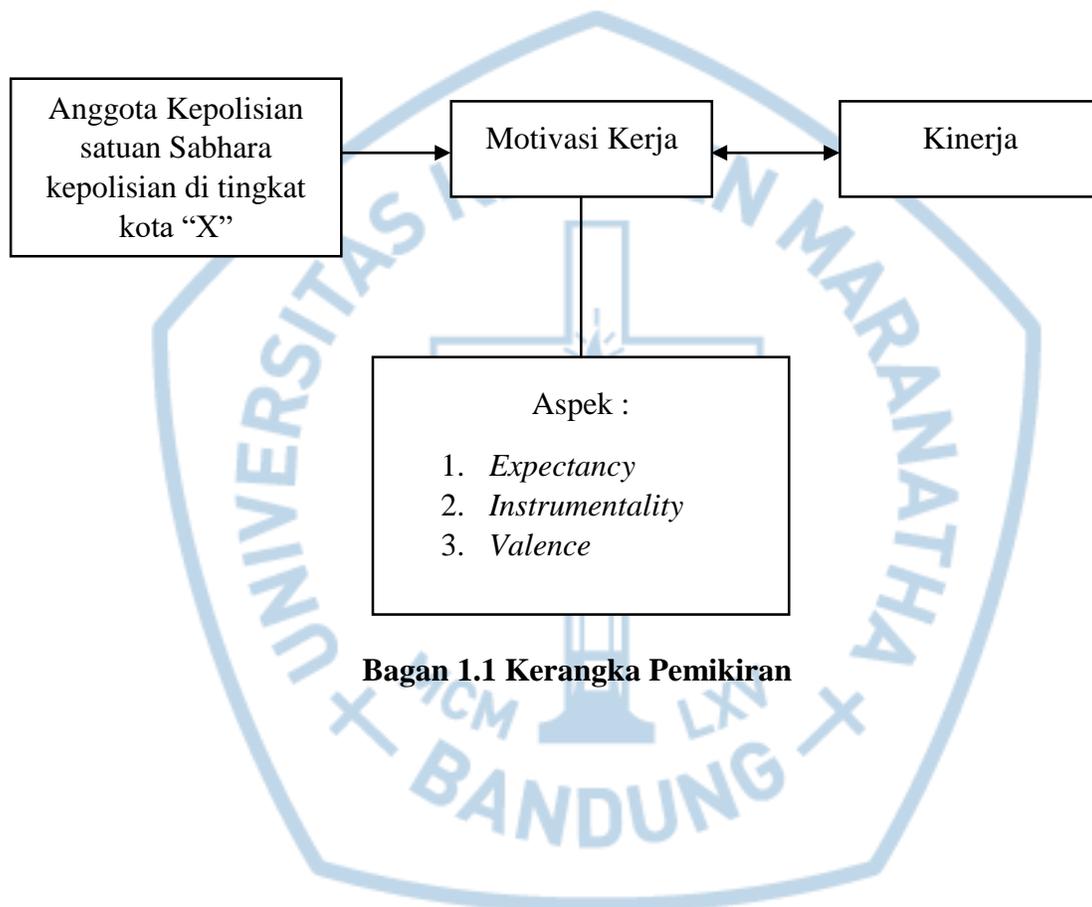
Pada satuan Sabhara penilaian kinerja anggota kepolisian satuan Sabhara didapatkan berdasarkan hasil penilaian bagian SDM Polrestabes kota “X” melalui 4 (empat) kategori yaitu sangat baik, baik, kurang, dan kurang sekali. Kinerja anggota satuan Sabhara dapat dikatakan sangat baik jika dapat melebihi target yang diberikan, menyelesaikan target pekerjaan seperti melakukan pengaturan dan penjagaan lebih dari jumlah target yang sudah di tentukan di setiap periode kerja tahunan, kemudian patroli rutin, pengamanan kepolisian, menyelesaikan penanganan kasus tindak pidana ringan melebihi jumlah target yang sudah di tentukan di setiap periode kerja tahunan, dan juga memiliki tingkat kedisiplinan tinggi seperti datang tepat waktu, mengikuti apel pagi, mengikuti segala bentuk arahan dari atasan, memiliki penampilan yang sesuai dengan aturan kedisiplinan Kepolisian Republik Indonesia.

Kemudian, kinerja anggota kepolisian satuan Sabhara tinggi di tingkat kota “X” dapat dikatakan baik jika dapat menyelesaikan target sesuai dengan standar kinerja yang sudah diberikan, seperti melakukan penjagaan dan pengaturan, melakukan patroli rutin, dan menyelesaikan kasus tindak pidana, dan juga memiliki kedisiplinan yang sesuai dengan aturan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kinerja anggota dikatakan kurang jika selama periode satu tahun terdapat target-target yang tidak tercapai, dan juga memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah seperti tidak mengikuti apel pagi, pulang lebih awal tanpa izin atasan dan alasan yang jelas.

Selanjutnya, kinerja anggota kepolisian satuan Sabhara tinggi di tingkat kota “X” dikatakan sangat kurang jika anggota tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan, memiliki tingkat kedisiplinan sangat kurang, melakukan kesalahan yang sama secara berulang, dan terlibat dengan kasus yang sangat berat.

Jika *Expectancy*, *instrumentality*, dan *valence* berada pada kategori tinggi akan membentuk suatu motivasi kerja yang utuh. Jika anggota beranggapan bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas dengan optimal (*expectancy* tinggi), maka anggota yakin akan mendapatkan *reward* (*instrumentality* tinggi), karena yakin akan mendapatkan *reward* maka anggota menginginkan berbagai *reward* yang dapat memenuhi keinginannya (*valence* tinggi). *Expectancy* tinggi, *instrumentality* tinggi, dan *valence* tinggi maka motivasi kerja tinggi, yang dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja.

Sebaliknya, jika anggota kepolisian satuan Sabhara tinggi di tingkat kota “X” menganggap bahwa dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas dengan optimal (*expectancy* rendah), kemudian anggota kurang yakin akan mendapatkan *reward* (*instrumentality* rendah), karena anggota kurang yakin akan mendapatkan *reward* maka keinginan anggota kurang terpenuhi (*valence* rendah). Jika *expectancy* rendah, *instrumentality* rendah, dan *valence* rendah maka motivasi kerja akan rendah, hal ini akan menyebabkan kinerja anggota tidak berkembang karena motivasi kerja tersebut terlihat jelas dalam bentuk keterlibatan anggota ketika bekerja, mereka yang memiliki motivasi tinggi akan terlihat lebih dibandingkan mereka yang memiliki motivasi kerja rendah.



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

1.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, di peroleh hipotesis yaitu :

Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pada anggota Kepolisian Satuan Sabhara di tingkat kota, Kota “X”.

