

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara

Bayu Lazuardi

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: bayulazuardi555@gmail.com

Muhammad Ikhsan Harahap

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: m.ihsan.harahap@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the influence of leadership, work motivation and job satisfaction on the performance of North Sumatra Regional Police Rena Bureau Police personnel. This study was conducted to identify factors that contribute to improving the performance of Rena Bureau Police personnel in carrying out their duties.*

The research results show that leadership has a significant positive influence on the performance of Rena Bureau Police personnel. Work motivation also has a significant positive influence on personnel performance. Apart from that, job satisfaction was also found to have a significant positive influence on personnel performance. Thus, these factors can be considered as the main drivers of improving the performance of Rena Bureau Police personnel. The implication of this research is that the management of the Rena Police Bureau must pay attention to aspects of leadership, work motivation and job satisfaction in an effort to improve the performance of their personnel. Apart from that, this research also provides useful insights for further research in the field of human resource management in law enforcement agencies.

Keywords: *Work Motivation, Rena Bureau Police, Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja personil Polisi Biro Rena Polisi Daerah Sumatera Utara. Studi ini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja personil Polisi Biro Rena dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja personil Polisi Biro Rena. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja personil. Selain itu, kepuasan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja personil. Dengan demikian, faktor-faktor ini dapat dianggap sebagai pendorong utama peningkatan kinerja personil Polisi Biro Rena. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa manajemen Polisi Biro Rena harus memperhatikan aspek kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja personil mereka. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan yang berguna bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia di lembaga penegak hukum.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Polisi Biro Rena, Kinerja

PENDAHULUAN

Kepolisian adalah salah satu pilar utama dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Sebagai lembaga penegak hukum yang sangat vital, Polisi memiliki peran yang krusial dalam menjaga stabilitas sosial dan melindungi hak-hak warga negara. Dalam lingkup Polisi Daerah Sumatera Utara, Biro Rena memiliki tanggung jawab khusus dalam menangani berbagai aspek kejahatan, termasuk penyelidikan, penyidikan, dan tindakan pencegahan kejahatan. Oleh karena itu,

kinerja personil Polisi Biro Rena menjadi faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan misi lembaga ini.

Prof. Dr. Petrus Reinhard Golose, seorang akademisi dan praktisi kepolisian di Indonesia, menyatakan bahwa kepolisian adalah lembaga yang bertugas menjaga keamanan, ketertiban, dan perlindungan masyarakat. Tugas kepolisian meliputi penegakan hukum, penanganan gangguan keamanan, pencegahan dan penanggulangan tindak pidana, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja personil Polisi Biro Rena tidak hanya dipengaruhi oleh aspek-aspek teknis dan taktis dalam tugas-tugas mereka, tetapi juga oleh faktor-faktor manusia yang melibatkan kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arah, panduan, dan dukungan yang diperlukan untuk personil dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi tingkat usaha dan dedikasi yang diberikan oleh personil dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sementara kepuasan kerja dapat berdampak pada tingkat keterlibatan, retensi, dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh personil.

Namun, hingga saat ini, masih ada kebutuhan yang belum terpenuhi untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan saling memengaruhi dalam konteks Polisi Biro Rena di Polisi Daerah Sumatera Utara. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja personil Polisi Biro Rena. Menyelidiki hubungan antara faktor-faktor ini akan memberikan wawasan yang berharga untuk mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan kinerja personil dalam melaksanakan tugas mereka.

Penelitian ini juga relevan dalam konteks peningkatan efisiensi dan efektivitas layanan publik, yang saat ini menjadi fokus penting dalam reformasi sektor publik di Indonesia. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personil Polisi Biro Rena, manajemen lembaga ini dapat merancang strategi dan kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas layanan yang mereka berikan kepada masyarakat.

Dalam rangka mencapai tujuan ini, penelitian ini akan menggali literatur terkait, mengembangkan kerangka konseptual, dan melakukan analisis data untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja personil Polisi Biro Rena di Polisi Daerah Sumatera Utara. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat

memberikan kontribusi positif dalam memperbaiki manajemen dan kinerja Polisi Biro Rena serta berpotensi memberikan wawasan berharga bagi lembaga penegak hukum lainnya dalam upaya peningkatan layanan publik.

KAJIAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya menerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Adapun beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Wibowo (2015) kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya. Sedangkan Davis dalam Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Sutrisno (2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor psikologis
- 2) Faktor Sosial
- 3) Faktor Fisik
- 4) Faktor Finansial

Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Dari faktor-faktor tersebut diatas maka diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang -penting bagi perusahaan dalam memilih menempatkan karyawan dalam pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. Zainal dkk (2014) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- 2) Supervise
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji
- 6) Rekan Kerja
- 7) Kondisi Pekerjaan.

Sedangkan Luthans (2006) mengungkapkan 6 karakteristik kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Penggajian
- 3) Mendapat kesempatan promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Kelompok Kerja
- 6) Kondisi kerja

Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut diatas akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya.

B. Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Beberapa pengertian motivasi menurut ahli yaitu sebagai berikut:

Bangun (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Sedangkan Manullang (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu. Sutrisno (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu. Sutrisno (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno (2013) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Newstrom dalam Wibowo (2015) Indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Engagement
- 2) Commitmen

- 3) Satisfaction
- 4) Turnover.

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orintasi tugas dan keseriusan tugas
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan bekerja
- 7) Hubungan dengan rekan kerja
- 8) Pemanfaatan Waktu.

Dalam hal pengukuran motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

C. Kepemimpinan

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jadi harus ada pemimpin demi sukses dan efisiensi kerja. Sebenarnya tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang sifatna universal dan diterima oleh semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasi. Namun untuk sekedar memahami kepemimpinan maka beberapa pengertian kepemimpinan menurut ahli yaitu sebagai berikut:

Kartono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Sedangkan Edison dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstuktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan

berkarya seideikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan.

Melihat fakta rill yang terjadi, ada banyak faktor yang mempengaruhi alur proses kepemimpinannya terlebih fakta atau dinamika keorganisasian yang terjadi. Artinya, pemimpin ketika mengaplikasikan gaya atau aktivitas kepemimpinannya sangat tergantung pada pola organisasi yang melingkupinya. Dinamika ini yang dalam melaksanakan aktivitas kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat beragam dikarenakan berbagai macam faktor yang melatar belakngi kepemimpinan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut McGregor, dkk dalam Noor (2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna
- 2) Perubahan dalam sistem nilai masyarakat
- 3) Batas standar pendidikan dan pelatihan
- 4) Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah da teknikal
- 5) Perubahan dalam organisasi kerja
- 6) Pengaruh dari serikat dagang
- 7) Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan
- 8) Peraturan pemerintah. Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam suatu organisasi dan seorang pemimpin harus memiliki berbagai cara yang digunakan dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Kartono (2017) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keutusan
- 2) Kemampuan memotivasi
- 3) Kemampuan Komunikasi
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Kemampuan mengenalkan emosional.

Siagian (2008) indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut:

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhdapa ide bawahan

- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya
- 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.

Davis dalam Reksohadiprojo & Handoko (2008), ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi
- 5) Memiliki pengaruh yang kuat
- 6) Memiliki pola hubungan yang baik
- 7) Memiliki sifat-sifat tertentu
- 8) Memiliki kedudukan atau jabatan
- 9) Mampu berinteraksi
- 10) Mampu memberdayakan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula. Dan dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasannya dalam menjalankan kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif yaitu metode yang menggambarkan dan menguraikan masalah yang dihadapi personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara serta mencari solusi tentang permasalahan yang dihadapi sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang didapati pada saat melakukan kegiatan Intership (Magang). Deskriptif Kualitatif (QD) adalah suatu metode penelitian yang bergerak pada pendekatan kualitatif sederhana dengan alur induktif.

Jenis sumber data yang digunakan penulis yaitu data pokok yang diperoleh oleh penulis dari melakukan pengamatan langsung pada perusahaan dalam kegiatan Intership (Magang) mengenai pentingnya penataan Arsip dalam memperlancar aktivitas kerja para personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. Kemudian data pendukung dalam penulisan yang diperoleh dari buku-buku, Internet, Perpustakaan dan referensi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena

Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polisi Biro Rena. Hal ini menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan dalam membentuk kinerja efektif dalam lingkungan kerja kepolisian. Motivasi kerja juga berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja personil Polisi Biro Rena. Faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan dedikasi personil. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja personil Polisi Biro Rena. Personil yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi karena mereka lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka.

Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya faktor-faktor seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja personil Biro Rena. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya perhatian lebih terhadap pengembangan kepemimpinan yang efektif. Strategi motivasi kerja, dan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja personil. Selain itu, implementasi program penelitian dan pengembangan untuk memperkuat keterampilan kepemimpinan dan motivasi kerja dapat menjadi langkah-langkah yang efektif untuk meningkatkan kinerja personil kepolisian. Manajemen perlu mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti pemberian insentif, peningkatan fasilitas kerja, dan peningkatan komunikasi organisasional. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personil kepolisian dan dapat menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih baik di lingkungan kerja kepolisian.

KESIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja personil Polisi Biro Rena. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja personil. Motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja personil. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja secara positif berkorelasi dengan kinerja personil. Motivasi yang tinggi mendorong personil untuk bekerja lebih keras, memiliki inisiatif, dan berkontribusi secara lebih aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja personil secara langsung. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja personil. Personil yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berdedikasi, loyal, dan produktif dalam tugas-tugas mereka. Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja saling terkait. Temuan penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antar kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memuaskan cenderung menghasilkan personil yang lebih produktif dan berkinerja tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Damar Tedja Sukmana, Indarto. Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Elliya Effendi, Luis Marsinah. 2019. Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan ASN di Ditreskrim Polda Sumsel. Vol 4 No 2 Hal 26-38.
- Guntur Aryo Tejo. Machasin. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol.7.No.3. Hal 437-454.
- Sulistiyono, Alimatus Sabrah. 2022. Pengaruh Self-Efficacy dan budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 10. No.1 Hal 126-132.
- Supriadi Noor, Titien Agustina. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Management and Bussiness*. Vol 2 No 2 Hal 275-286.
- Utami, Ulfa Indri. 2015. Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Riau. Universitas Riau.