

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PADA ANGGOTA BINTARA REMAJA SAMAPTA DI POLRES OKU SELATAN

Mulia Marita Lasutri Tama^{*1}, Kgs Sulaiman²

^{1,2}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia

*Corresponding Author:

Email: sulaimankgs@gmail.com

Abstract.

The phenomenon that occurs in the young NCO Samapta can be seen when carrying out the work given there is still no initiative to find a way out when facing problems in carrying out administrative tasks, there are still members who like to lie when they don't come to work when carrying out the handover ceremony at guard. Based on the background and phenomena above, the researcher is interested in conducting research with the title The Relationship between Work Motivation and Performance in Members of the Samapta Youth Non-Commissioned Officer at the OKU Selatan Police. The population taken by the researchers was Samapta's youth non-commissioned officer at the Oku Selatan Police, totaling 140 people. From this population, there is a technique used by researchers to take research samples selected by adapting from the tables of Isaac and Michael based on an error rate of 5%, so it was found that the research sample totaled 100 young Bintara Samapta Polres Oku Selatan. This research uses quantitative research methods. Data collection method is a method used by researchers to obtain data. The data collection method used in this research is the scale method. Based on the results obtained from the data analysis and discussion, the researchers drew the conclusion that there is a significant relationship between work motivation and performance in Samapta Youth Officers at the Oku Selatan Police. This explanation indicates that the higher the work motivation of the Oku Selatan Police Samapta Youth Officer, the higher the performance results and vice versa the lower the work motivation of the Oku Selatan Police Samapta Youth Officer, the lower the resulting performance.

Keywords: Work Motivation, Performance, Members of Junior Non-commissioned Officers

1. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan suatu organisasi bidang pelayanan publik serta alat Negara yang memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat (Rahmawati, 2017).

Menurut Pribadi (2014) Polri sebagai pelayan masyarakat dituntut kinerjanya untuk lebih profesional dan independen. Oleh karena itu polisi dalam pelayanan masyarakat harus siap sedia untuk melayani masyarakat jika terjadi suatu masalah dalam masyarakat. Selain itu polisi sebagai pelindung juga harus siap melindungi jika dalam suatu kegiatan masyarakat terjadi tindakan anarkis dan sebagai pengayom polisi harus siap sedia untuk mengayomi dan memberi apresiasi kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan tujuan Polri adalah 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 (UU RI No 2, 2002).

Dikutip dari Naskah Sementara Buku Petunjuk Administrasi Seleksi Alih Golongan dari Tamtama ke Bintara Polri yang disusun oleh Surat Keputusan Kapolri, Bintara adalah golongan pangkat ketentaraan dan kepolisian yang lebih rendah dari letnan dua atau insepktur polisi dua, dan lebih tinggi dari kopral atau ajun brigadir polisi. Bintara merupakan tulang punggung kesatuan di Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berperan sebagai penghubung antara perwira dengan tamtama atau sebaliknya dalam segi profesional.

Berdasarkan Pasal 55 Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 23 tahun 2010 tentang susunan organisasi dan tata kerja pada tingkat kepolisian resort dan kepolisian sector Satsamapta

sebagaimana merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Bintara remaja Samapta saat pertama kali berdinan mendapatkan tugas berada satuan kerja Satsamapta Polres Oku Selatan yang bertugas melaksanakan Turjawali dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, objek vital, TPTKP, penanganan Tipiring, dan pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat serta pengamanan markas.

Satsamapta dipimpin oleh KaSatsamapta yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres.

Khusus pada Polres Tipe Metropolitan, Polrestabes, dan Polresta, Kasatreskrim dalam Satsamapta dalam melaksanakan tugas dibantu oleh Urusan Pembinaan Operasional (Urbinopsnal), yang bertugas merencanakan penyelenggaraan tugas Turjawali, menyelenggarakan pelatihan keterampilan, pembinaan teknis pemeliharaan ketertiban umum berupa penegakan hukum Tipiring dan TPTKP, pencarian dan penyelamatan atau SAR, Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Urmintu), yang bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi dan ketatausahaan, Unit Pengaturan, Penjagaan, Pengawalan, dan Patroli (Unit turjawali), yang bertugas melaksanakan kegiatan Turjawali, dan penegakan hukum Tipiring serta pengamanan markas, Unit Pengamanan Objek Vital (Unit pamobvit), yang bertugas melaksanakan kegiatan penjagaan, pengawalan, patroli, dan pengamanan objek vital; dan, Unit Pengendalian Massa (Unit dalmas), yang bertugas melaksanakan negosiasi, pengamanan unjuk rasa dan pengendalian massa

Masa remaja merupakan masa transisi dari masa kanak-kanak menuju masa dewasa, dimana pada masa ini remaja ditandai oleh adanya perubahan seperti fisik, psikis, dan psikososial. Pada masa ini remaja mulai beradaptasi dengan perubahan fisik dan psikologis, pencarian identitas dan membentuk hubungan baru termasuk mengekspresikan perasaan seksual (Santrock, 2003).

Pada masa remaja akhir yang berkisar usia 17-22 tahun merupakan tahapan remaja yang mulai berfikir tentang bidang pekerjaan apa yang diinginkan dan sanggup dijalani untuk kehidupan di masa depannya. Kebimbangan dalam menentukan karir menunjukkan bahwa individu tersebut tidak memiliki kematangan dalam karir di masa depan. Winkel mengungkapkan faktor internal yang dapat mempengaruhi kematangan karir adalah nilai-nilai kehidupan (values), taraf inteligensi, bakat khusus, minat, kepribadian, dan pengetahuan (Pratama, 2014).

Anggota Bintara remaja Samapta dengan kisaran usia 18 tahunan yang dimana sebagai pelindung dan pengayom masyarakat yang berdedikasi tinggi, maka seorang generasi muda ialah memiliki dan menjalankan ikrar Tri Brata yaitu berjiwa Rastra Sewakottama (Abdi Utama daripada Nusa dan Bangsa. Dengan hal itu, segala sikap dan tindakan yang tidak sesuai dengan ikrar Tri Brata maka dianggap tidak profesional. Suatu keterampilan yang didasarkan atas pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dan latihan, diabdikan pada kemanusiaan dengan dilandasi kode etik profesi, dan secara terus menerus berusaha meningkatkan keahlian serta ilmunya (Kunarto, 1997).

Fenomena yang terjadi pada Bintara remaja Samapta terlihat saat menjalankan pekerjaan yang di berikan masih belum adanya inisiatif untuk mencari jalan keluar saat menghadapi masalah dalam melaksanakan tugas administrasi, masih terdapat anggota yang suka berbohong saat tidak masuk kerja saat melaksanakan apel serah terima di penjagaan, Belum adanya Kemahiran dan keterampilan Bintara remaja Samapta saat melaksanakan tugas saat melaksanakan penegakan hukum Tipiring dan TPTKP, Masih kurangnya tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan saat melaksanakan patroli, masih mengabaikan perintah senior atau atasan secara langsung, kurang memiliki sikap atau perilaku (*attitude*) karena saat ada senior atau pimpinan yang lewat para bintara remaja Samapta tidak hormat pada saat dipenjagaan, masih belum terjalin kerja sama antar rekan kerja bintara remaja Samapta terlihat saat sedang melaksanakan pengendalian massa, kurang disiplin waktu saat melaksanakan apel serah terima piket para bintara remaja Samapta masih banyak yang terlambat, masih belum profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Eka Maelani (2020) berpendapat bahwa kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang umumnya digunakan sebagai dasar evaluasi terhadap karyawan atau organisasi. dalam upaya memaksimalkan kinerja, maka diperlukan karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidangnya dan karyawan wajib mampu menggunakan teknologi informasi yang bisa diterapkan dalam memaksimalkan kinerjanya.

Berdasarkan Perpol Nomor 02 tahun 2018 tentang penilaian Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, SMK (Sistem Manajemen Kinerja) adalah sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja anggota Polri agar selaras dengan visi dan misi Organisasi, berdasarkan hasil dari data SMK Polri tahun 2022 Bintara remaja Samapta di Polres Oku Selatan yang meliputi dari unsur penilaian kinerja yang terdiri dari Faktor Spesifik, Kontrak kerja, Tugas tambahan dan Faktor Generik Perilaku kerja anggota, penghargaan serta hukuman didapati Rata-rata penilaian Kinerja Anggota Bintara remaja Samapta Samapta Polres Oku Selatan masih banyak yang rendah.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Seseorang dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja bawahan harus mendapat perhatian dari para pimpinan, sebab menurunnya kinerja bawahan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Supatmi, 2012).

Secara umum, ciri-ciri kinerja menurut Hussein Umar (Triyani, 2017) meliputi kejujuran, inisiatif, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi singkat yang dilakukan peneliti kepada 4 Bintara remaja Samapta Polres Oku Selatan (*Personal communication*, 15 Juli 2022) yang sedang melaksanakan Piket di penjagaan, sebagian dari mereka yang sedang berjaga malah asik bermain handphone tanpa menghiraukan kendaraan yang keluar masuk, dan ketika ada senior yang memberi perintah untuk mengisi mutasi mereka tidak menghiraukan perintah tersebut, dan ketika sedang melaksanakan kurve bersama masih terdapat Bintara remaja Samapta yang menyuruh temannya bekerja keras dan dia hanya mengambil sisa makanannya saja.

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan peneliti kepada 4 Bintara remaja Samapta Polres Oku Selatan (*Personal communication*, 15 Juli 2022), wawancara dilakukan secara langsung di ruangan Staff Polres Oku Selatan, adapun pertanyaan subjek terkait kinerja menyatakan Bintara remaja Samapta belum adanya inisiatif tersendiri yang dimana saat diperintah langsung oleh atasan dan senior saat melaksanakan tugas administrasi yang harusnya tugas tersebut bisa diselesaikan dengan deadline waktu yang sudah ditentukan menjadi sangat lama sehingga mengganggu pelaksanaan tugas yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintara remaja Samapta inisial B (*Personal communication*, 18 Juli 2022) terdapat fenomena Kinerja yaitu Kerjasama, B mengatakan bahwa terdapat beberapa anggota yang masih belum jujur terhadap suatu pekerjaan yang sudah jelas menjadi tupoksi, dimana anggota tersebut berbohong saat mendapatkan surat perintah mengemban tugas pengawasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintara remaja Samapta inisial RA (*Personal communication*, 18 Juli 2022) terdapat fenomena Kinerja yaitu Inisiatif, RA mengatakan bahwa beberapa anggota bintara tidak memiliki inisiatif dalam bekerja. Mereka bekerja ketika disuruh saja. Ketika atasan tidak menyuruh atau menugaskan mereka berdiam diri atau mencari kesibukan lain bermain Handphone.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintara remaja Samapta inisial FA (*Personal communication*, 18 Juli 2022) terdapat fenomena Kinerja yaitu Kerjasama, FA yang mengatakan bahwa belum terjalin kerja sama secara maksimal terhadap rekan kerja anggota bintara remaja Samapta, dapat dilihat saat latihan dalmas (pengendalian masa) sering bermain-main saat latigan padahal sangat membutuhkan kerja sama yang sangat maksimal untuk mengurai masa yang sedang melaksanakan unjuk rasa belum lagi terjadinya aksi anarkis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintara remaja Samapta inisial A (*Personal communication*, 18 Juli 2022) terdapat fenomena Kinerja yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, A mengatakan bahwa sebenarnya dia tidak terlalu mengerti apa saja tugas di kepolisian. Dia ingin menjadi polisi karena desakan ayahnya yang juga merupakan anggota polisi. Hal ini dibuktikan dengan ketidaksiapan A dalam menjalankan tugas ketika latihan.

Berdasarkan angket awal peneliti pada tanggal 20 Juli 2022 memperoleh hasil dari 50 responden yang meliputi Bintara remaja Samapta Polres Oku Selatan mendapatkan hasil sebagai berikut. Hasil angket berdasarkan ciri-ciri dari Kinerja yang meliputi kejujuran, inisiatif, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan mereka yang menjawab YA. Pada pertanyaan angket yang disebar terdapat 63% Bintara remaja Samapta masih belum jujur terhadap suatu pekerjaan yang sudah jelas menjadi tupoksi, dimana anggota tersebut berbohong saat mendapatkan surat perintah mengemban tugas pengawasan, 58% Mereka bekerja ketika disuruh saja. Ketika atasan tidak menyuruh atau menugaskan mereka berdiam diri atau mencari kesibukan lain, 70% merasa tidak ada kerjasama diantara anggota. Masing-masing anggota merasa mampu

sendiri dan bagi yang lebih mampu tidak mau mengajak yang lain. Kadang, anggota seperti sombong dan tidak mau bekerjasama satu sama lain. , 66% mereka sebenarnya tidak terlalu memahami tugas apa saja yang ada pada kepolisian.

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Faktor Kemampuan yang secara Psikologis kemampuan Karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). dan Faktor Motivasi yang terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Simamora (2015) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi, Faktor psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi Kerja, Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Fenomena yang terjadi pada Bintara remaja Samapta Polri yang baru selesai pendidikan ialah kurangnya sikap peduli dalam menjalankan tugas masih perlu dibimbing dan diberi motivasi agar pelaksanaan tugas pokok dapat terealisasi secara maksimal. Dan juga Bintara remaja Samapta masih kurangnya sikap Proaktif yang dimana mereka masih kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri, Bintara remaja Samapta juga sering mengeluh saat diberikan pekerjaan, masih kurangnya inisiatif dalam mengambil keputusan saat melaksanakan tugas, saat diberikan tugas anggota Bintara remaja Samapta masih belum terlihat bersemangat untuk menjalankannya, merasa kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki, sebagian Bintara remaja Samapta masih perlu diawasi dan dibimbing saat diberikan pekerjaan, masih belum percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki, merasa takut untuk melakukan tindakan yang harus dilakukan atau berinisiatif sendiri.

Motivasi merupakan masalah sentral dalam dunia psikologi pendidikan. Motivasi merupakan inti dari sifat biologis, kognitif, dan aturan-aturan sosial. Hal lain yang lebih penting adalah motivasi memiliki nilai sangat tinggi dalam kehidupan manusia. Individu dapat digerakkan untuk melakukan suatu tindakan, disebabkan oleh faktor-faktor yang berbeda. Individu akan termotivasi karena mereka dapat menilai suatu kegiatan, atau adanya paksaan yang kuat dari luar. Dalam dunia kerja individu dapat digerakkan untuk bertindak karena adanya rasa ketertarikan yang kuat, atau karena mereka disuap oleh lingkungan luar, karena ada tanggung jawab (*commitment*), atau karena takut terhadap pengawas.

Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang positif di bidang manajemen organisasi adalah teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Latief dan Fitri, 2022). Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Pemikiran Maslow tentang teori hierarki kebutuhan individu sudah dikenal luas, namun aplikasinya untuk kepentingan pendidikan tampaknya belum mendapat perhatian penuh.

Sitorus (2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi ini digunakan untuk mengarahkan daya potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih produktif dalam kinerja. Sehingga apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaannya, karyawan tersebut akan memiliki kemampuan dan gairah yang tinggi pula untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal dan hasil yang sebaik-baiknya pula.

Marwanto & Nugroho (2014) menjelaskan bahwa Motivasi kerja perlu dibangkitkan agar anggota dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, anggota yang tidak mempunyai motivasi dan disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun anggota tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Faktor motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas-tugas sebagai anggota, karena semua tujuan itu akan tercapai dengan maksimal apabila dilaksanakan dengan motivasi kerja yang tinggi. Bila dilihat dari betapa banyak dan kompleksnya tugas sebagai seorang anggota Polri maka faktor motivasi kerja adalah sebagai salah satu faktor yang harus selalu ditumbuh kembangkan demi tercapainya perdamaian serta keamanan bangsa dan Negara. Motivasi tersebut akan tercermin dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh Negara kepadanya. (Sardi & Matulesy, 2016)

Rober (Kurnianingsih, 2017), menjelaskan orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut :1. Mengambil inisiatif, yaitu dapat menilai sendiri dan memacu diri

sendiri, memiliki rasa komitmen yang tinggi. 2. Tekun bekerja secara produktif pada pekerjaan sampai selesai dengan baik, dan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun dalam rintangan. 3. Mempunyai kemauan yang keras dalam bekerja atau terlalu sibuk. 4. Bekerja dengan atau tanpa pengawasan. 5. Melihat hal-hal yang perlu dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu. 6. Suka tantangan, ingin menguji kemampuannya, dan menyukai pencarian intelektual.

Penelitian ini dilakukan di Polres Oku Selatan yang ditujukan subjek penelitian ini adalah Bintara remaja Samapta yang baru selesai pendidikan. Adapun hasil observasi dan wawancara serta angket awal sebagai pendukung fakta fenomena yang terjadi di lapangan yang dapat memperkuat permasalahan dalam penelitian serta menjadi alasan kuat dalam melakukan penelitian ini.

Berdasarkan hasil Observasi yang dilakukan peneliti terhadap 3 Bintara remaja Samapta Polres Oku Selatan yang sedang melaksanakan latihan dalam masih terdapat Bintara remaja Samapta yang absen saat melaksanakan latihan karena dilihat dari kurangnya barisan, masih terdapat bintara remaja Samapta yang bermalas-malasan saat mengerjakan tubuhnya, kurangnya kerja sama antar rekan sesama karena terlihat saat melaksanakan peragaan masih kurang rapi, Bintara remaja Samapta masih mengandalkan orang yang bisa saja sementara yang belum bisa tidak mau belajar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintara remaja Samapta inisial DJ (*Personal communication*, 21 Juli 2022) terdapat fenomena mengambil inisiatif, DJ mengatakan sebagian Anggota masih belum memiliki inisiatif sendiri dimana dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan yang diluar dari tugas biasanya, mereka tidak bertanya dan mencari tahu tentang tugas yang diberikan sehingga kebingungan untuk melaksanakan tugas tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintara remaja Samapta inisial FA (*Personal communication*, 21 Juli 2022) terdapat fenomena Tekun bekerja secara produktif pada pekerjaan sampai selesai dengan baik, dan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun dalam rintangan, FA mengatakan masih terdapat anggota yang tidak produktif saat diberikan pekerjaan Administrasi, anggota tersebut selalu beralasan tidak bisa dan perlu dibimbing terlebih dahulu sehingga menghambat pekerjaan yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintara remaja Samapta inisial SH (*Personal communication*, 21 Juli 2022) terdapat fenomena mempunyai kemauan yang keras dalam bekerja, SH mengatakan beberapa anggota saat menjalankan tugas Pengendalian Massa tidak bersemangat dan mudah menyerah terhadap tugas lapangan yang diberikan kepadanya, mereka beralasan di lapangan cuaca sangat panas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintara remaja Samapta inisial DK (*Personal communication*, 21 Juli 2022) terdapat fenomena bekerja dengan atau tanpa pengawasan, DK mengatakan masih terdapat anggota yang bermalas-malasan saat melaksanakan tugas di Penjagaan, dimana pada saat senior atau atasan tidak ada ditempat anggota tersebut duduk santai sambil bermain handphone dan suka tertidur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintara remaja Samapta inisial YA (*Personal communication*, 21 Juli 2022) terdapat fenomena Melihat hal-hal yang perlu dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu, YA mengatakan terdapat anggota Remaja yang melaksanakan tugas di bidang Administrasi, pada saat tugas yang diberikan pimpinan yang sangat penting dan harus cepat diselesaikan anggota tersebut tidak mengambil tindakan cepat sehingga menghambat tugas lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bintara remaja Samapta inisial FR (*Personal communication*, 21 Juli 2022) terdapat fenomena suka tantangan, FR mengatakan sebagian anggota Bintara remaja Samapta masih belum mempunyai tantangan terlihat saat pembagian tugas kebanyakan bintara remaja Samapta ingin mengambil tugas di bidang administrasi saja padahal masih banyak tupoksi yang menantang ada di Samapta yang meliputi Pengendalian massa, Pengamanan Objek Vital, SAR.

Berdasarkan angket awal peneliti pada tanggal 22 Juli 2022 memperoleh hasil dari 50 responden yang meliputi Bintara remaja Samapta Polres Oku Selatan mendapatkan hasil sebagai berikut. Hasil angket berdasarkan ciri-ciri Motivasi Kerja yang meliputi mengambil inisiatif, tekun bekerja secara produktif, mempunyai kemauan yang keras dalam bekerja, bekerja dengan atau tanpa pengawasan, Melihat hal-hal yang perlu dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu dan suka tantangan. Ciri-ciri tersebut terdapat Anggota memberikan jawaban YA. Pada pertanyaan yang disebar terdapat 75% Anggota belum memiliki inisiatif tersendiri saat menjalankan tugas, 63% masih bingung harus berbuat apa saat menjalankan tugas, 65% tidak bersemangat dan mudah menyerah saat berugas di lapangan, 70% Anggota masih bermalas-malasan saat berdinis, 68% hanya bekerja saat diperintah oleh atasan atau pimpinan saja, 72% belum mempunyai kemampuan untuk mencoba hal baru dalam menjalankan tugas.

Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Glady Endayani Salawangi (2019) yang berjudul hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna terbanyak adalah usia 34-43 tahun, mayoritas perempuan, tingkat pendidikan D3, masa kerja yang lama serta berstatus sebagai pegawai tetap. Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna didominasi oleh perawat yang memiliki motivasi kerja dan kinerja yang baik. Tidak terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja pada Anggota Bintara Remaja Samapta di Polres OKU Selatan”.

II. METODE

Populasi pada dasarnya merupakan suatu wilayah generalisasi baik berupa obyek maupun subyek yang mempunyai karakteristik tertentu untuk diteliti oleh peneliti dan setelahnya akan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi yang diambil peneliti yaitu Bintara remaja Samapta di Polres Oku Selatan yang berjumlah 140 orang. Dari jumlah populasi ini terdapat teknik yang dipakai peneliti untuk mengambil sampel penelitian yang dipilih dengan mengadaptasi dari tabel Isaac dan Michael berdasar tingkatan kesalahan 5%, maka didapat sampel penelitian berjumlah 100 Bintara remaja Samapta Polres Oku Selatan. Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu melakukan uji coba terhadap skala atau Try out kepada 40 Personel Bintara remaja Samapta Polres Oku Selatan.

Teknik sampling ialah teknik dalam mengambil sampel dalam menetapkan sampel yang akan dipakai oleh peneliti. Terdapat teknik penelitian ini yaitu teknik teknik *Simple Random sampling* adalah Sampling acak ini merupakan salah satu teknik pengambilan sampel, ketika melakukan prosesnya untuk mendapatkan sampling yang mendekati populasi atau mewakili populasi. Sehingga peneliti yang memakainya tidak diperbolehkan memengaruhi anggota populasi yang akan diminta sebagai anggota sampel, agar sampling yang didapat tidak bias. Adapun karakteristik yang dimiliki dalam populasi penelitian ini sebagai berikut : 1. Rentang usia dari 18 – 20 Tahun, 2. Personel Bintara remaja Samapta Samapta di Polres Oku Selatan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode skala. Azwar (2012) menjelaskan bahwa skala adalah perangkat pertanyaan yang disusun untuk menangkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu subjek diminta untuk memilih salah satu dari beberapa pilihan jawaban yang tersedia. Skala likert yang dibuat dalam bentuk checklist. Skala ini memiliki lima respon pilihan yang terdiri dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju) sugioyono (2017). Pilihan tersedia ini memiliki skor tersendiri berdasarkan jenis aitem *favourable* dan *unfavourable*.

Penilaian untuk pernyataan yang mendukung (favorable) disebarkan dengan kesatuan sebagai berikut : SS (Sangat Setuju) diberi skor 4 , S (Setuju) diberi skor 3 , TS (Tidak Setuju) diberi skor 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1. Sedangkan penilaian untuk pernyataan yang tidak mendukung (unfavorable) diberikan dengan kesatuan sebagai berikut : SS (Sangat Setuju) diberi skor 1, S (Setuju) diberi skor 2, TS (Tidak Setuju) diberi skor 3, dan STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 4.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan daya yang diperoleh melalui tahap uji coba alat ukur, selanjutnya validitas dan reliabilitas. Perhitungan untuk menguji validitas dan reliabilitas terhadap dua Skala dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 20.0.

Analisis Uji Coba Alat Ukur Validitas Skala Uji Coba

Pengukuran validitas ini dilakukan dengan cara menghitung koefisien skor subjek aitem yang bersangkutan. Melalui indeks daya beda aitem, mada dapat ditemukan aitem-aitem yang layak untuk digunakan dan aitem yang tidak layak (gugur) dalam penelitian. Pengajuan validitas aitem-aitem alat ukur dalam penelitian ini menggunakan *teknik Alpha Cronbach* dengan batas minimum koefisien korelasi sudah dianggap memuaskan dika mencapai 0,30 (Azwar, 2012)

Skala Kinerja yang berjumlah 80 aitem kemudian dilakukan analisis aitem, peneliti menggunakan batas miminum koefisien korelasi 0,30 sehingga di peroleh 69 aitem yang valid dan 11 yang tidak valid (gugur) yang dimana dilakukan sebanyak 2 kali. Analisis pertama terdapat sebelas aitem yang gugur yaitu nomor 5, 8, 15, 20, 25, 30, 31, 38, 43, 48, 56. Analisis kedua semua aitem valid dengan jumlah 69 aitem. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Distribusi Aitem Hasil *Try Out* Kinerja

No	Aspek	Indikator	Nomor Item			
			F		U	
			Valid	Gugur	Valid	Gugur
1.	Kesetiaan	- Setia - Sabar - Tanggung jawab	1,9,2,6	5	3,7,4,1 0	8
2.	Prestasi kerja	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja	11,19,12, 16	15	13,17, 14,18	20
3.	Kejujuran	- Tulus menjalankan tugas - Tidak menyalahkan wewenang	21,29,61, 70	25	23,27, 65,69, 79	
4.	Ketaatan	- Taat terhadap peraturan instansi - Bekerja sesuai prosedur	22,26,73, 75,77		24,28, 69,72	30
5.	Kedisiplinan	- Ketepatan waktu - Tanggung jawab saat diberikan tugas - Mematuhi peraturan	35,32,36, 40	31	33,37, 39,34	38
6.	Kerjasama	- Kemampuan anggota bintara remaja - Kerja sama	41,45,50, 63,74		49,53, 59,68	43

		- Mengarah pada hasil				
7.	Kepribadian	- Sikap perilaku	42,46,62, 71	48	44,47, 64,76, 80	
		- Kesopanan				
8.	Tanggung jawab	- Tidak menghindari kewajiban	51,55,57, 60,78		52,58, 54,66	56
		- Melaksanakn tugas sesuai sop				
		- Berani menanggung resiko atas keputusan yang diambil				
TOTAL			35	5	34	6

Selanjutnya aitem-aitem valid tersebut disusun kembali menjadi skala untuk pengambilan data penelitian. Distribusi aitem Skala Kinerja untuk penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Distribusi Skala Kinerja Untuk Penelitian

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Σ
			F	U	
1.	Kesetiaan	- Setia	1,9,2,6	3,7,4,10	8
		- Sabar			
		- Tanggung jawab			
2.	Prestasi kerja	- Kualitas kerja	11,19,12,	13,17,14,18	9
		- Kuantitas kerja	16		
3.	Kejujuran	- Tulus menjalankan tugas	21,29,61, 70	23,27,65,69 ,79	9
		- Tidak menyalahkkan wewenang			
4.	Ketaatan	- Taat terhadap peraturan instansi	22,26,73, 75,77	24,28,69,72	9
		- Bekerja sesuai prosedur			
5.	Kedisiplinan	- Ketepatan waktu	35,32,36,	33,37,39,34	8
		- Tanggung jawab saat diberikan tugas	40		
		- Mematuhi peraturan			
6.	Kerjasama	- Kemampuan anggota bintara remaja	41,45,50, 63,74	49,53,59,68	9
		- Kerja sama			
		- Mengarah pada hasil			
7.	Kepribadian	- Sikap perilaku	42,46,62,	44,47,64,76	8
		- Kesopanan	71	,80	
8.	Tanggung jawab	- Tidak menghindari kewajiban	51,55,57, 60,78	52,58,54,66	9
		- Melaksanakan tugas sesuai sop			

	- Berani menanggung resiko atas keputusan yang diambil			
Jumlah		35	34	69

Skala Motivasi kerja yang berjumlah 60 aitem telah dilakukan analisis validitas dengan batas minimum koefisien korelasi 0,30. Sehingga diperoleh 52 aitem yang valid dan 8 aitem yang tidak valid (gugur) yang dimana dilakukan analisis sebanyak 2 kali. Analisis pertama terdapat delapan aitem yang gugur yaitu 3, 9, 12, 18, 27, 31, 38, 50. Analisis kedua semua aitem valid dengan jumlah 52 aitem.

Selanjutnya aitem-aitem valid tersebut disusun kembali menjadi skala untuk pengambilan data penelitian. Distribusi aitem Skala Kinerja untuk penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Distribusi Aitem Hasil *Try Out* Motivasi Kerja

No	Aspek	Indikator	Nomor item			
			F		U	
			Valid	Gugur	Valid	Gugur
1.	Kesesuaian (<i>match</i>)	1. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik 2. Dapat menyesuaikan diri 3. Menjalankan perintah atasan	1, 2, 6, 13, 23, 51, 54, 59	3, 12	4, 5, 7, 8, 16, 41, 55, 60	9, 31
2.	Keuntungan (<i>return</i>)	1. Berupaya menjadi yang terbaik 2. Bekerja yang mengarah pada hasil	11, 15, 17, 21, 24, 25, 26, 53, 56	18	10, 14, 19, 20, 22, 32, 33, 49, 57	27
3.	Pengharapan (<i>expectation</i>)	1. Semangat dalam menjalankan tugas 2. Profesional dalam bekerja 3. Memperlihatkan minat terhadap kerja	28, 29, 30, 34, 35, 36, 37, 45, 48, 58	38	39, 40, 42, 43, 44, 46, 47, 52,	50
JUMLAH			26	8	26	8

Selanjutnya aitem-aitem valid tersebut disusun kembali menjadi Skala untuk pengambilan data penelitian. Distribusi aitem Motivasi Kerja untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.
Distribusi Skala Motivasi Kerja Untuk Penelitian

No	Aspek	Indikator	Nomor item		Σ
			F	U	
1.	Kesesuaian (<i>match</i>)	1. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik	1, 2, 6, 13, 23, 51, 54, 59	4, 5, 7, 8, 16, 41, 55, 60	16

		2. Dapat menyesuaikan diri 3. Menjalankan perintah atasan			
2.	Keuntungan (<i>return</i>)	1. Berupaya menjadi yang terbaik 2. Bekerja yang mengarah pada hasil	11, 15, 17, 21, 24, 25, 26, 53, 56	10, 14, 19, 20, 22, 32, 33, 49, 57	18
3.	Pengharapan (<i>expectation</i>)	1. Semangat dalam menjalankan tugas 2. Profesional dalam bekerja 3. Memperlihatkan minat terhadap kerja	28, 29, 30, 34, 35, 36, 37, 45, 48, 58	39, 40, 42, 43, 44, 46, 47, 52,	18
JUMLAH			26	26	52

Reliabilitas Skala Uji Coba

Suatu alat test yang digunakan di cobakan berulang kali pada subjek yang sama sehingga mendapatkan skor yang sama atau relatif sama. Besar koefisien reliabilitas berkisar 0,00 sampai 1,00 dan tidak ada patokan pasti. Jika koefisien reliabilitas semakin mendekati 1,00 berarti terdapat konsistensi hasil ukur yang semakin sempurna (Azwar, 2012)

Uji reliabilitas pada Skala Kinerja menunjukkan nilai reliabilitas alpha sebesar 0,971 sedangkan untuk uji reliabilitas pada Skala Motivasi Kerja menunjukkan reliabilitas sebesar 0,970. Dengan demikian kedua skala tersebut dapat dikatakan memiliki konsistensi hasil alat ukur yang baik karena nilai reliabilitasnya mendekati 1,00.

Analisis Data Penelitian

Deskripsi Data Penelitian

Gambaran umum mengenai data penelitian, dapat dilihat pada tabel deskripsi data penelitian variabel Kinerja dan Motivasi Kerja dirangkum dalam tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 5
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor Yang Diperoleh (Empirik)				Skor Yang Dimungkinkan (Hipotetik)			
	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax
Kinerja	193,12	19,871	150	235	192,5	14,16	69	345
Motivasi Kerja	190,02	18,750	148	250	199	17	52	260

Keterangan : Mean : Nilai Rata-rata
SD : Standar Deviasi
XMin : Skor Total Minimum
XMax : Skor Total Maximum

Berdasarkan tabel berikut, data penelitian diatas skor yang diperoleh atau (Empirik) didapatkan melalui tabel frekuensi dengan menggunakan perhitungan program statistik SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 20,00 for windows. Skor empirik adalah skor yang diperoleh dilapangan. Mean empirik pada variabel Kinerja sebesar 193,12 dengan nilai standar deviasi yang dimiliki sebesar 19,871. Mean empirik pada variabel Motivasi Kerja sebesar 190,02 dengan nilai standar deviasi yang dimiliki sebesar 18,750. Sedangkan skor hipotetik adalah skor yang diharapkan mampu diperoleh sampel penelitian. Mean hipotetik pada variabel

Kinerja memiliki nilai sebesar 192,5 dengan nilai standar deviasi sebesar 14,16. Mean hipotetik pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai sebesar 199 dengan nilai dari standar deviasi sebesar 17. Adapun rumus yang digunakan guna mencari skor hipotetik yaitu menggunakan rumus mean hipotetik sebagai berikut : $\mu = 1/2(X_{\max} + X_{\min})$ sedangkan rumus standar deviasi hipotetik yaitu $\sigma = 1/6(X_{\max} - X_{\min})$, dengan $X_{\max}$: skor maksimal subjek dan $X_{\min}$: skor minimal subjek Azwar (2012).

Peneliti menggunakan deskripsi statistik pada data penelitian untuk mengetahui apakah skala dari variabel Kinerja dan skala Motivasi Kerja tergolong tinggi atau rendah dengan membuat kategori pada tiap variabel berdasarkan dari data deskripsi penelitian diatas. Selanjutnya peneliti pengelompokkan skor Kinerja dan skala Motivasi Kerja menjadi dua kategori yaitu kategori rendah dan tinggi. Skor yang berada pada $X \geq M$ dapat dikategori tinggi dan skor yang berada pada $X < M$ dapat dikategorikan rendah ini bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok sesuai dengan atribut yang diukur (Arikunto, 2010). Ringkasan kategori masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

Kategori Variabel Penelitian Kinerja

Penelitian ini menggolongkan subjek ke dalam kategori-kategori tertentu. Kategori ini bertujuan untuk menempatkan subjek dalam kelompok-kelompok berdasarkan atribut yang diukur. Penggolongan subjek dibagi menjadi dua kategori yaitu kategori tinggi dan kategori rendah, subjek penelitian yang dikategori memiliki kategori orientasi masa depan tinggi jika skor berada $X > M$ dan ketegori rendah jika skor berada pada $X < M$. berikut ini dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 6
Kategorisasi sampel penelitian alat ukur Kinerja

Skor	Kategorisasi	N	%
$X \geq 193,12$	Tinggi	47	47%
$X < 193,12$	Rendah	53	53%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari sebanyak 100 Bintara Remaja yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 47 Bintara Remaja atau 47% yang memiliki nilai Kinerja yang tinggi dan sebanyak 53 siswa atau 53% Bintara Remaja yang memiliki nilai Kinerja yang rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja pada Bintara Remaja Samapta di Polres Oku Selatan memiliki Kinerja yang rendah.

Kategori Variabel Penelitian Motivasi Kerja

Penelitian ini menggolongkan subjek ke dalam kategori-kategori tertentu. Kategori ini bertujuan untuk menempatkan subjek dalam kelompok-kelompok berdasarkan atribut yang diukur. Penggolongan subjek dibagi menjadi dua kategori yaitu kategori tinggi dan kategori rendah, subjek penelitian yang dikategori memiliki kategori Motivasi Kerja tinggi jika skor berada $X > M$ dan ketegori rendah jika skor berada pada $X < M$.

Tabel 7
Kategori sampel penelitian alat ukur Motivasi Kerja

Skor	Kategorisasi	N	%
$X \geq 190,02$	Tinggi	42	42%
$X < 190,02$	Rendah	58	58%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari sebanyak 100 Bintara Remaja yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 42 Bintara Remaja atau 42% yang memiliki nilai Motivasi Kerja yang tinggi dan sebanyak 58 Bintara Remaja atau 58% Bintara Remaja yang memiliki nilai Motivasi Kerja yang rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja pada Bintara Remaja Samapta di Polres Oku Selatan memiliki Motivasi Kerja yang rendah.

Uji Asumsi

Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan, perlu dilakukan beberapa uji asumsi sebagai prasyarat (Latipah, 2014). Tujuan dilakukannya uji asumsi adalah agar keputusan yang diambil berdasarkan hasil analisis, valid, dan reliable (Heffen, 2020). Dalam penelitian ini uji asumsi terdiri dari dua pengujian, yaitu: uji normalitas dan uji linieritas.

Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan data sebaran didalam data penelitian, dimana yang menjadi syarat untuk dilaksanakan bahwa data tersebut normal apabila nilai data melebihi dari taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu $p > 0,05$ dengan uji Kolmogorov Smirnov (Sekaran & Bougie, 2016). Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data adalah jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebaran dinyatakan tidak normal. Rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas

Variabel		KS-Z	P	Keterangan
Kinerja		0,754	0,620	Normal
Motivasi Kerja		1,073	0,200	Normal

Keterangan: KS-Z = Uji Kolmogorov Smirnov
P = Signifikasi

Berdasarkan tabel diatas, bahwa hasil dari kedua data yang diperoleh melalui alat ukur yang dibuat peneliti berdistribusi normal karena memenuhi kaidah $p > 0,05$, dapat dilihat dari nilai p alat ukur tersebut yaitu Kinerja $p = 0,620$ ($p > 0,05$) dengan KS-Z 0,754 dan Motivasi Kerja $p = 0,200$ ($p > 0,05$) dengan KS-Z 1,073.

Linieritas

Uji linieritas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat yaitu Kinerja dengan variabel Motivasi Kerja. Kaidah yang digunakan adalah jika $p < 0,05$ berarti hubungan antara kedua variabel adalah linier, jika $p > 0,05$ maka hubungan antara kedua variabel adalah tidak linier. Hasil uji linieritas antara Motivasi Kerja dengan Kinerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	P	Keterangan
Kinerja (Y) dan Motivasi Kerja (X)	42,030	0,000	Linier

Berdasarkan tabel diatas nilai F merupakan koefisien yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai $F = 42,030$ dan $P = 0,000$. Nilai F merupakan nilai yang menunjukkan seberapa linier hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Tabel diatas nilai $P = 0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara Motivasi Kerja dengan Kinerja.

Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan program komputer Windows SPSS (Statistical Package Social Science) version 20.0 for windows. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pada Bintara Remaja Samapta di Polres Oku Selatan. Dengan hasil dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Sederhana

Variabel	R	R ²	P	Keterangan
Motivasi Kerja dengan Kinerja	0,548	0,300	0,000	Sangat Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil nilai korelasi antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja yaitu $r = 0,548$ dengan nilai $R \text{ Square} = 0,300$ dan $P = 0,000$ dimana $p < 0,01$. Nilai ini berarti menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pada Bintara Remaja Samapta di Polres Oku Selatan. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana yang hasilnya menunjukkan adanya penerimaan terhadap hipotesis yang diajukan. Besarnya sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel Motivasi Kerja dan Kinerja adalah 30,0% ($R^2=0,300$) jadi masih terdapat 70,0% pengaruh dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan Kinerja namun tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan membuktikan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara Motivasi kerja dengan Kinerja di Polres Oku Selatan. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana yang hasilnya menunjukkan adanya penerimaan terhadap hipotesis yang diajukan. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi $r = 0,548$ dengan nilai signifikansi (P) = 0,000 < 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja terhadap Bintara Remaja samapta di Polres Oku Selatan.

Penelitian sebelumnya dari Ningsih Surya (2016) dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT KAO Indonesia”. Dari hasil analisis yang telah dilakukan Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pada PT Kao Indonesia khususnya pada karyawan bagian sales dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini Hasil analisis korelasi pearson product moment, diperoleh r sebesar 0,540 dan Hasil dari analisi koefisien determinasi diperoleh bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 29,16% sedangkan sisanya sebesar 70,84% dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi kerja misalnya lingkungan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan fauzyah nurul (2020) dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah” didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Madrasah Adabiyah Islamiyah Tingkat Madrasah Tsnawiyah Purwakarta dengan tingkat korelasi kuat (0,615) dan koefisien determinasi sebesar 0,378 atau 37,8 %

Dari hasil analisis diperoleh nilai sumbangan yang diberikan oleh Motivasi Kerja dengan Kinerja sebesar $r^2 = 0,300$ atau 30%. Jadi masih terdapat 70% pengaruh dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan Kinerja namun tidak diteliti oleh peneliti. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain Faktor Internal yang meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga dan Faktor Eksternal yang meliputi gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan (Arifin,M., 2017)

Berdasarkan hasil deskripsi data kategorisasi Kinerja menunjukkan 100 Bintara Remaja Samapta yang dijadikan subjek penelitian. Terdapat 47 atau 47% yang memiliki Kinerja yang tinggi. Sedangkan 53 atau 53% yang memiliki Kinerja yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja pada Bintara Remaja Samapta di Polres Oku Selatan memiliki Kinerja yang Rendah. Hubungan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2019) yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kependidikan” yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Kependidikan di fakultas-fakultas lingkungan Universitas Negeri Malang, hal ini jika Motivasi Kerja besar, maka Kinerja pegawai semakin besar pula.

Eka Maelani (2020) berpendapat bahwa kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang umumnya digunakan sebagai dasar evaluasi terhadap karyawan atau organisasi. dalam upaya memaksimalkan kinerja, maka diperlukan karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidangnya dan karyawan wajib mampu menggunakan teknologi informasi yang bisa diterapkan dalam memaksimalkan kinerjanya.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Faktor Kemampuan yang secara Psikologis kemampuan Karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) dan Faktor Motivasi yang terbentuk dari sikap (attitude) seorang

pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Simamora (2015) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi, Faktor psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan Motivasi Kerja, Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Sitorus (2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi ini digunakan untuk mengarahkan daya potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih produktif dalam kinerja. Sehingga apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaannya, karyawan tersebut akan memiliki kemampuan dan gairah yang tinggi pula untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal dan hasil yang sebaik-baiknya pula.

Berdasarkan hasil deskripsi data kategorisasi Motivasi Kerja dari 100 Bintara Remaja Polres Oku Selatan yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 42 atau 42% yang memiliki Motivasi Kerja yang tinggi sedangkan 58 atau 58% yang memiliki Motivasi Kerja yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja pada Bintara Remaja Samapta Polres Oku Selatan memiliki Motivasi Kerja yang rendah.

Berdasarkan uji normalitas didapatkan hasil dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk masing-masing variabel yang menunjukkan bahwa data untuk kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Pada variabel Kinerja, hasil uji normalitas menunjukkan signifikansi 0,754 ($p > 0,05$) sehingga dapat dinyatakan berdistribusi normal. Adapun variabel Motivasi Kerja didapatkan nilai signifikansi 1,073 ($p > 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa berdistribusi normal. Jadi kedua variabel ini terdistribusi normal karena memenuhi kaidah nilai signifikansi $p > 0,05$.

Berdasarkan uji linieritas diperoleh hasil pada variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja memperoleh hasil *signifikansi linearity* sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja adalah linier.

Berdasarkan uraian dan hasil data diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan penelitian ini diterima. Adapun hipotesis yaitu ada hubungan yang sangat signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pada Bintara Remaja Samapta di Polres Oku Selatan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa ada hubungan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pada Bintara Remaja Samapta di Polres Oku Selatan. Penjelasan ini menandakan bahwa semakin tingginya Motivasi Kerja yang dimiliki Bintara Remaja Samapta Polres Oku Selatan maka hasil dari Kinerja akan semakin tinggi pula, demikian sebaliknya semakin rendahnya Motivasi Kerja yang dimiliki Bintara Remaja Samapta Polres Oku Selatan maka Kinerja yang dihasilkan semakin rendah. Diharapkan Bintara Remaja Samapta Polres Oku Selatan meningkatkan Kualitas dan Kuantitas kerja baik terhadap Instansi Kepolisian dan masyarakat agar senantiasa bisa melindungi, mengayomi dan melayani Masyarakat dengan baik dan bisa memberikan Kinerja terbaik bagi instansi untuk mencapai tujuan. Kapolres hendaknya dapat lebih memperhatikan semua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, gaji, kondisi kerja fisik, supervisi, hubungan dengan rekan sekerja, keamanan dan kebijakan organisasi karena semua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja Bintara Remaja Samapta yang bertugas, dengan meningkatnya Kinerja dapat meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama.
A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
Arifin, M., & Barnawi. (2017). *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, Depok: AR-RUZZ. MEDIA
Arikunto, S. (2010). *Metode peneltian*. Jakarta: Rineka Cipta.
Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
Eddy, S. . (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172.

- Eka Maelani, (2020) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Serta Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (persero) Kantor Area Tegal Yang Sudah Bertransformasi Di Era Industri Digital. Skripsi thesis, Universitas Pancasakti Tegal.
- Ella, (2015). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung. PT. Refika Cipta.
- Fauzyah, N. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. *MUNTAZAM: JOURNAL OF ISLAMIC EDUCATION MANAGEMENT*, 1(1).
- Heffen, W. L. (2020). *Kapita Selekta KF Doktor: Melintasi Tapal Batas Keilmuan*. PT Penerbit IPB Press.
- Jaya, I., & Ningsih, S. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kao Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 20-29.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta.
- Kunarto. (1997). Perilaku Organisasi Polri. Jakarta. Cipta Manunggal.
- Kurnianingsih Fitri, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Tanjung Pinang : Umrah Press
- Latipah. (2014). *Metode Penelitian Psikologi* (1st ed.). DeepPublish.
- Maruli Raja T. Sitorus. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka. ISBN: 6236500665, 9786236500668.
- Marwanto, T. B., & Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 74–82.
- Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI.
- Papalia, D. E., Old, S. W., Feldman, & R. D. (2001). Perkembangan Manusia. Jakarta: Salemba Humanika.
- Pratama, S. B. D. (2014). Hubungan antara Konsep Diri dan Internal Locus of Control dengan Kematangan Karir Siswa SMA. *Psikologi Indonesia*, 3.
- Pribadi, R. A. (2014). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada anggota polisi di Polresta Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rahmawati, R., & Salbiah, E. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan kapolsek terhadap kinerja anggotanya di polsek wonoboyo kabupaten Temanggung. *JURNAL GOVERNANSI*, 2(2), 79-88.
- Salawangi Gladys Endayani. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence: Perkembangan remaja*. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & sons.
- Simamora Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, (2010). Hubungan Antara *outcome-expectancy* dengan motivasi kerja anggota polantas Polres Metro Tangerang. Skripsi Psikologi UIN : Jakarta
- Supatmi. (2020). Pengaruh transaksi pihak berelasi terhadap kinerja perusahaan dengan koneksi politik sebagai pemoderasi. Disertasi Yang Tidak Dipublikasikan (Universitas Brawijaya, Malang).
- Sutrisno, Edy. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Triyani, Yeni (2017) pengaruh kedisiplinan dan persepsi gender terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bina daya parama di lampung. Skripsi thesis, ibi darmajaya.
- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo. (2012). Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Cetakan Keenam, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, D. B., Imron, A., & Arifin, I. (2019). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), 10-16.
- Winardi, (2001). Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.