

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
ANGGOTA KEPOLISIAN BIDANG HUMAS
POLDA JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi**

OLEH

Nama : HIDAYAH FISTA MAGRISA

NIM : 1400861201017

KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2020**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Hidayah Fista Magrisa
NIM : 1400861201017
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Bidang Humas Polda Jambi

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan, dan kelaziman yang berlaku dalam ujian Komprehensif dan Skripsi ini pada tanggal tertera dibawah ini.

Jambi, Januari 2020

Pembimbing Skripsi I,

Pembimbing Skripsi II

Sakinah AS, S.E.,MM

Anisah, S.E.,MM

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Anisah, S.E.,MM

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

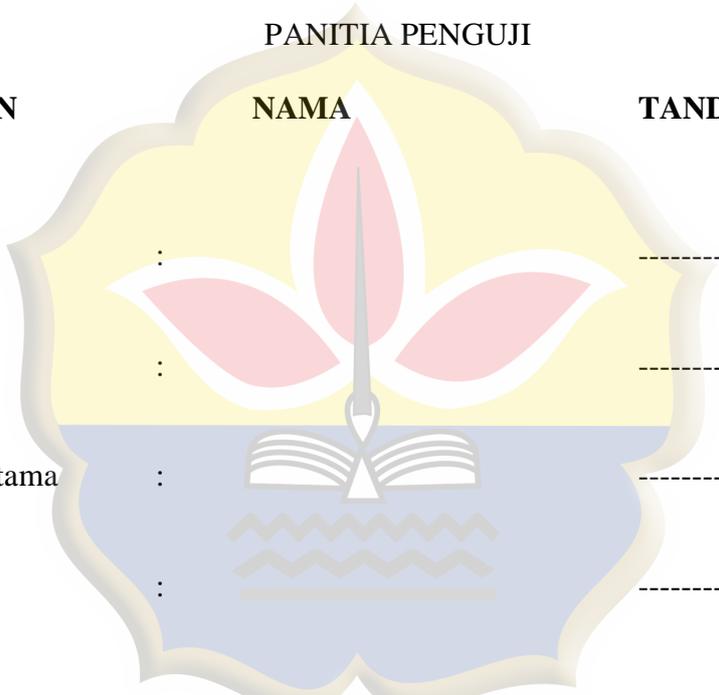
Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

Hari :

Tanggal :

Jam :

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI		
JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua :		-----
Sekretaris :		-----
Penguji Utama :		-----
Anggota :		-----

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

DR. Hj. Arna Suryani, SE, M.AK. AC

Anisah, S.E.,MM

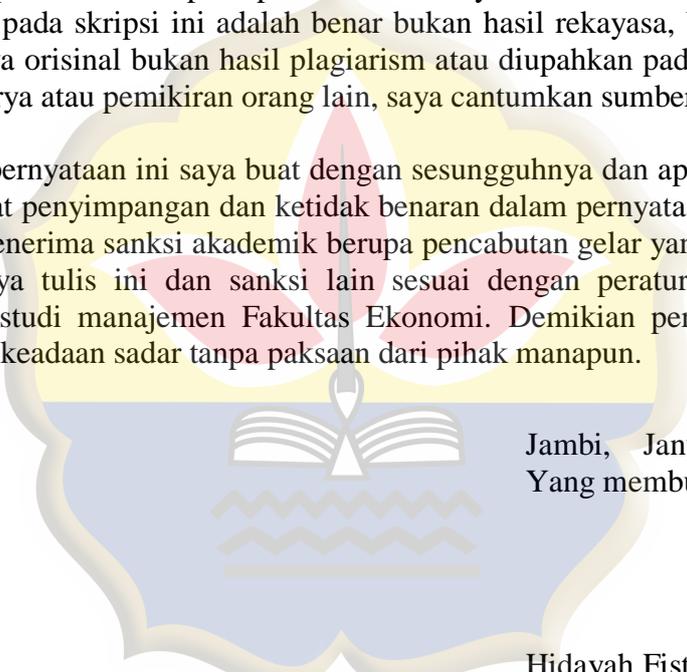
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hidayah Fista Magrisa
NIM : 1400861201017
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Sakinah, S.E., M.M. / Anisah, S.E.,MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Bidang Humas Polda Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Bahwa data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya cantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku diprogram studi manajemen Fakultas Ekonomi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.



Jambi, Januari 2020
Yang membuat pernyataan

Hidayah Fista Magrisa
NIM. 1400861201017

ABSTRACT

Hidayah Fista Magrisa/ 1400861201017/ 2020/ **The Influence of Work Motivation on Performance of Police Members at Public Relation Section of Jambi Regional Police** / Essay/ Economic Faculty of Batanghari Jambi University/ 1st Advisor: Sakinah, S.E., M.M./ 2nd Advisor: Anisah, S.E., M.M.

The Work Motivation can be influenced performance. In case of Police Members at Public Relation Section of Jambi Regional Police , study objectives are: 1) to describe and analyze the level of work motivation and performance of Police Members at Public Relation Section of Jambi Regional Police. 2) to find out and analyze the effect of work motivation on the performance of Police Members at Public Relation Section of Jambi Regional Police.

Motivation is a factor that encourages a person to perform a certain activity therefore motivation is often interpreted also as a factor driving one's behavior. There are two factors that can cause a sense of satisfaction or dissatisfaction according to Herzberg, the factors of maintenance (hygiene factors) and motivator factors. Employee performance is the results of the work functions of a person or group in an organization that is influenced by several factors to achieve organizational goals within a certain time period.

Public Relation Section (Bidhumas) is an element of supervisor and assistant leadership under the Jambi Regional Police Chief. Bidhumas is tasked with carrying out Public Relations (PR) activities through the management and delivery of news or information and documentation as well as cooperation and partnerships with the mass media, and carrying out Anev Bidhumas task activities

This study uses descriptive analysis of qualitative and quantitative. The study population as much as 30 people, because the population is less than 100 then the population directly into the sample or with the census technique. The technique of collecting data using questionnaires. The analysis technique used simple linear regression to see the influence of Work Motivation on Performance of Police Members at Public Relation Section of Jambi Regional Police as well as forwarded by using R Square and hypothesis with t test.

The results of the simple linear regression is $Y = 0,252 + 0,991X$, by constan of 0,252 judge performance of Police Members at Public Relation Section of Jambi Regional Police constan worth 0,252. Coefficient regression work motivation is 0,991, shows if work motivation increased a unit, so performance of Police Members at Public Relation Section of Jambi Regional Police will increase in amount 0,991. T testing shows can be seen t calculate greater than t table, (t calculate = 9,653 > 1,701= t table) so Ho rejected and H₁ work motivation that significantly can influence on performance of Police Members at Public Relation Section of Jambi Regional Police. The amount of influence of work motivation variable explain the performance variable of Police Members at Public Relation Section of Jambi Regional Police equal to 76,9%, while the rest 23,1% influenced or explained by other factors. The relationship between work motivation variable and performnce calculated with correlation coefficient is 0,877 shows strong relationship.

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya kepada Allah SWT berkat Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Bidang Humas Polda Jambi”.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Batanghari Jambi. Proses dalam penyusunan skripsi ini penulis masih merasa jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki dan dengan bantuan dan bimbingan dari semua pihak yang dengan sabar berusaha meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis juga menyampaikan terima kasih yang tulus dan penuh hormat kepada suami tercinta Firmansyah dan anak-anak, Kedua orang tua tercinta Ayahanda Taheran Iska dan Ibunda Ratna Dewi Sakti tercinta, yang telah berjuang dengan segala daya dan upaya serta do'a selama ini.

Sebagai ungkapan rasa syukur, penulis tak lupa menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak H. Fachrudin Razi, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu DR. Hj. Arna Suryani, SE, M.AK. AC., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

3. Ibu Anisah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Universitas Batanghari Jambi dan selaku Pembimbing Skripsi Kedua yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi.
4. Ibu Sakinah, S.E., M.M., selaku Pembimbing Skripsi Pertama yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari yang telah memberikan materi-materi perkuliahan sehingga menambah ilmu pengetahuan dan arahan selama masa perkuliahan.
6. Staff karyawan dan karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari yang telah membantu dalam bidang keadministrasian.
7. Pimpinan, staf dan seluruh karyawan/ti Polda Jambi, sebagai responden yang telah membantu memberikan informasi yang akurat.
8. Teman-teman khususnya angkatan 2014 dan seluruh civitas akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah membantu memberikan saran-saran, masukan baik dalam proses perkuliahan maupun penulisan skripsi.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis panjatkan doa semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jambi, Januari 2020

Penulis

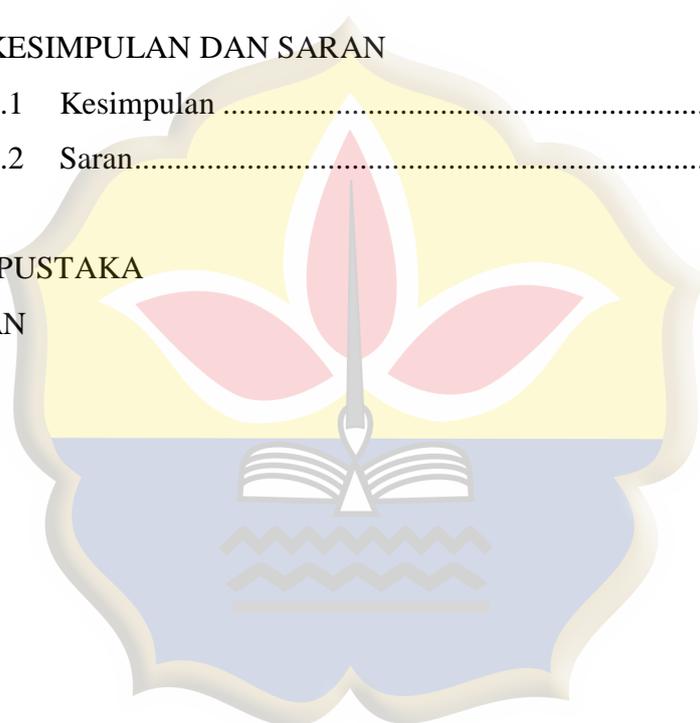
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	12
2.1.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.2 Konsep Motivasi Kerja	15
2.1.1.3 Konsep Kinerja	24
2.1.2 Penelitian Terdahulu	27
2.1.3 Kerangka Pemikiran	28
2.1.4 Hipotesis Penelitian.....	29
2.2 Metode Penelitian.....	30
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	30

2.2.2	Jenis dan Sumber Data	32
2.2.3	Metode Pengumpulan Data	33
2.2.4	Teknik Sampling	34
2.2.5	Metode Analisis	35
2.2.5.1	Analisis Deskriptif	35
2.2.5.2	Analisis Verifikatif	37
2.2.5.3	Pengujian Hipotesis Uji t	37
2.2.5.4	Operasional Variabel.....	38
2.2.5.5	Uji Validitas	40
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		
3.1	Sejarah Berdirinya Polda Jambi	43
3.2	Visi, Misi dan Tata Nilai Bidhumas Polda Jambi	46
3.2.1	Visi Bidhumas Polda Jambi	46
3.2.2	Misi Bidhumas Polda Jambi.....	46
3.2.3	Sasaran Bidhumas Polda Jambi	47
3.3	Struktur Organisasi Bidhumas Polda Jambi.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	51
4.1.1	Karakteristik Responden.....	51
4.1.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia	51
4.1.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.1.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
4.1.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
4.1.2	Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Anggota Kepolisian Bidang Humas Polda Jambi.....	54

4.1.2.1 Prestasi Yang Diraih.....	55
4.1.2.2 Pengakuan Orang Lain	56
4.1.2.3 Tanggung Jawab	56
4.1.2.4 Peluang Untuk Maju.....	57
4.1.2.5 Kepuasan Kerja.....	59
4.1.2.6 Kompensasi	60
4.1.2.7 Keamanan dan Keselamatan Kerja.....	60
4.1.2.8 Kondisi Kerja.....	61
4.1.2.9 Kebijakan.....	62
4.1.2.10 Supervisi Teknis	63
4.1.2.11 Hubungan Interpersonal	64
4.1.3 Analisis Deskriptif Kinerja Anggota Kepolisian	
Bidang Humas Polda Jambi.....	66
4.1.3.1 Kualitas Kerja	66
4.1.3.2 Kuantitas Kerja	67
4.1.3.3 Pengetahuan Jabatan.....	67
4.1.3.4 Kemandirian	68
4.1.3.5 Kreativitas.....	69
4.1.3.6 Kerjasama tim.....	70
4.1.3.7 Kepribadian	71
4.1.3.8 Kedisiplinan	72
4.1.4 Analisis Kuantitatif Pengaruh Motivasi Kerja	
Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Bidang	
Humas Polda Jambi.....	73
4.1.4.1 Hasil Persamaan Regresi	73
4.1.4.2 Uji t.....	75
4.1.4.3 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	76
4.2 Analisa dan Pembahasan.....	77
4.2.1 Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	
Anggota Kepolisian Bidang Humas Polda Jambi	77

4.2.1.1 Analisis Motivasi Kerja Anggota Kepolisian Bidang Humas Polda Jambi.....	77
4.2.1.2 Analisis Kinerja Anggota Kepolisian Bidang Humas Polda Jambi.....	79
4.2.2 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Bidang Humas Polda Jambi	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



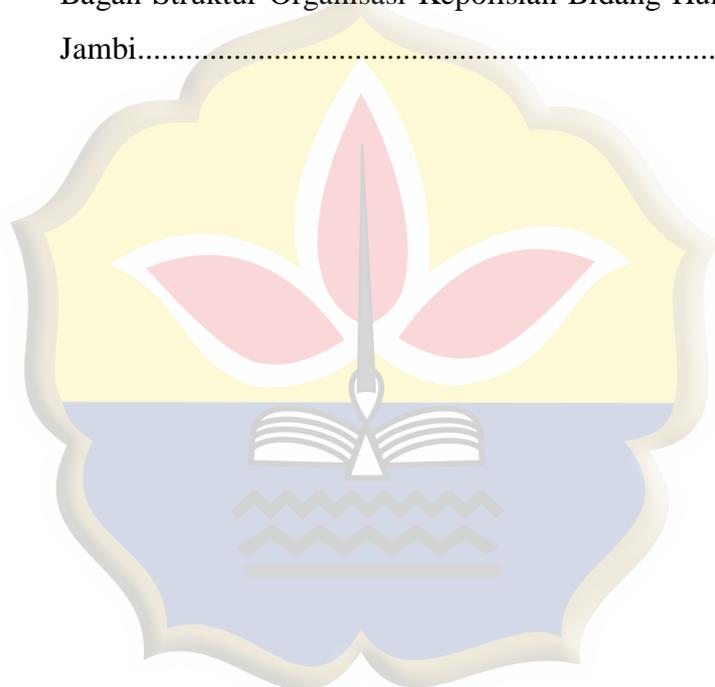
DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Halaman
1.1	Data Jumlah anggota Bidhumas Polda Jambi dari tahun 2014-2019	4
1.2	Data Jumlah Tunjangan Kinerja Bidhumas Polda Jambi dari tahun 2014-2019	5
1.3	Pengukuran Kinerja Bidhumas Polda Polda Jambi dari tahun 2014-2018.....	6
2.1	Penelitian Terkait	28
2.2	Rentang skala dan penafsiran	36
2.3	Operasional variabel.....	39
2.4	Interprestasi Nilai r	42
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia	51
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
4.5	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Prestasi Yang Diraih.....	55
4.6	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Pengakuan Orang Lain.....	56
4.7	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Tanggung Jawab..	57
4.8	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Peluang Untuk Maju.....	58

4.9	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kepuasan Kerja	59
4.10	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kompensasi	60
4.11	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Keamanan dan Keselamatan Kerja	61
4.12	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kondisi Kerja	62
4.13	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kebijakan	63
4.14	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Supervisi Teknis..	64
4.15	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Hubungan Interpersonal.....	65
4.16	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kualitas Kerja.....	66
4.17	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kuantitas Kerja....	67
4.18	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Pengetahuan Jabatan	68
4.19	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kemandirian	69
4.20	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kreativitas	70
4.21	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kerjasama Tim	71
4.22	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kepribadian	72
4.23	Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kedisiplinan	73
4.24	Regresi Linear Sederhana.....	74
4.25	Hasil Uji t	75
4.26	Hasil Estimasi Koefisien Determinasi.....	76
4.27	Rekap Jawaban Responden Pertanyaan Motivasi Kerja	78
4.28	Rekap Jawaban Responden Pertanyaan Kinerja	80

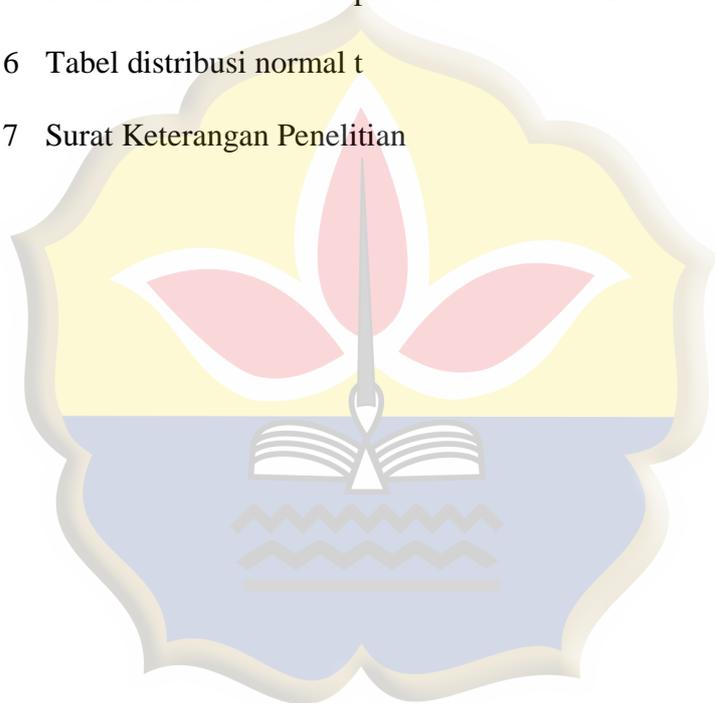
DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran.....	29
3.1	Bagan Struktur Organisasi Kepolisian Bidang Humas Polda Jambi.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X)
- Lampiran 3 Data Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 4 Data Tabulasi dan Hasil Transformasi Data dengan MSI
- Lampiran 5 Hasil Olah Data Pada Aplikasi SPSS Versi 20
- Lampiran 6 Tabel distribusi normal t
- Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari aktivitas manajemen. Manusia, sebagai sebuah sumber daya, di dalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Setiap organisasi tidak mungkin bisa sukses tanpa keberadaan orang-orang di balik organisasi tersebut.

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu modal penting yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur prestasi dari sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi. Motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting dan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi, maka akan menjadi jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya

Demikian pula dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), Polri dalam kaitannya dengan Pemerintahan memiliki kewajiban sebagai pemeliharaan

keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan kewajibannya Polri harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional agar dapat menjalankan kewajiban dengan baik.

Secara umum, Polri memiliki lima fungsi operasional kepolisian yang memiliki tugas masing-masing yaitu fungsi intelijen, fungsi reserse, fungsi bimbingan masyarakat, fungsi lalu lintas dan fungsi samapta bhayangkara. Fungsi intelijen bertugas untuk melakukan penyelidikan dan menganalisis keluhan-keluhan masyarakat serta gejala yang terjadi dalam lingkungan masyarakat. Selain itu fungsi intelijen juga berperan untuk melakukan pengawasan dan pengamanan aliran masyarakat. Fungsi reserse bertugas untuk mengumpulkan barang bukti yang bertujuan untuk mengungkap suatu kasus atas tindak pidana yang terjadi. Fungsi bimbingan masyarakat berfungsi sebagai humas yang tugas pokoknya melakukan sosialisasi informasi kepolisian secara efektif yang dapat menghubungkan polisi dengan masyarakat. Fungsi lalu lintas bertugas untuk kelancaran arus lalu lintas, keamanan dan ketertiban pengendara di jalan raya. Fungsi samaptha bhayangkara bertugas untuk melakukan patroli, penjagaan tahanan, penjagaan markas dan penjagaan objek vital.

Kepolisian Daerah Jambi merupakan bagian dari Kepolisian Negara Republik Indonesia yang keberadaannya sebagaimana dituangkan dalam pasal 30 ayat 4 Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat yang negara yang menjaga keamanan dan

ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum.

Dengan era reformasi yang sedang bergulir sampai dengan saat ini, Kepolisian Daerah Jambi senantiasa terus berupaya terus dan mengawasi agar reformasi dapat berjalan sesuai dengan harapan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2018 tanggal 21 September tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian, Bidang Hubungan Masyarakat (Bidhumas) bertugas menyelenggarakan fungsi hubungan masyarakat di tingkat Polda, mengelola informasi, penyajian data dokumentasi yang dapat diakses masyarakat, melaksanakan kerjasama dan melaksanakan anev kegiatan tugas Bidhumas.

Bidhumas Polda Jambi terbentuk pada tahun 2006 dan dipimpin oleh Kepala Bidang Hubungan Masyarakat, disingkat Kabid Humas yang bertanggung jawab kepada Kapolda dan dalam pelaksanaan tugas sehari hari berada di bawah kendali Wakapolda. Kabid Humas membawahi tiga subbidang: Sub Bidang Publikasi (Penmas), Sub Bidang Dokliput (PID) dan sub bidang Multimedia (Subbidmulmed).

Berikut ini adalah data jumlah anggota Bidhumas Polda Jambi dari tahun 2014-2019:

Tabel 1.1
Data jumlah anggota Bidhumas Polda Jambi dari tahun 2014-2019

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2014	15	-
2015	20	33%
2016	25	25%
2017	27	8%
2018	28	4%
2019	30	7%
Rata Rata		15,4%

Sumber: Bagian Kepegawaian Polda Jambi

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah anggota Bidhumas Polda Jambi pada tahun 2014 sampai tahun 2019 berturut turut berjumlah sebanyak 15, 20, 25, 27, 28 dan 30 orang dengan persentase perkembangan dari tahun 2015 sampai 2019 sebesar berturu-turut sebesar 33%, 25%, 8%, 4%, dan 7%. Persentase penambahan jumlah anggota paling tinggi terjadi pada tahun 2015 dengan penambahan anggota sebanyak 5 orang menjadi 20 orang dari sebelumnya tahun 2014 sebanyak 15 orang.

Anggota Bidhumas Polda Jambi terdiri dari polisi dengan pangkat terendah golongan II (Bintara) sampai dengan tertinggi golongan IV (Perwira Menengah). Berikut ini adalah jumlah tunjangan kinerja anggota Bidhumas Polda Jambi tahun 2014-2019:

Tabel 1.2
Data Jumlah Tunjangan Kinerja Bidhumas Polda Jambi Periode 2014-2019

Tahun	Tunjangan (Rp.)	Perkembangan (%)
2014	198.056.728	-
2015	336.567.987	69,93
2016	540.086.786	60,46
2017	745.345.124	38,00
2018	840.356.231	12,74
2019	1.076.564.987	28,10
Rata Rata	622.829.640	41,76

Sumber: Bagian kepegawaian Polda Jambi

Pada tabel di atas dapat dilihat total tunjangan yang dibayarkan kepada seluruh anggota Bidhumas Polda Jambi dari tahun 2014-2019. Dimana pada tahun 2015 terjadi peningkatan jumlah tunjangan tertinggi yaitu sebesar 69,93% dibandingkan dengan jumlah yang dibayar pada tahun 2014. Sementara pada tahun 2018 jumlah perkembangan pembayaran tunjangan mencapai angka yang terendah selama 6 tahun yaitu sebesar 12,74%. Selama tahun 2014-2019 jumlah rata-rata perkembangan pembayaran tunjangan naik sebesar 41,76%.

Pengukuran tingkat capaian kinerja Bidhumas Polda Jambi tahun 2018 dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian indikator yang telah ditetapkan dalam penetapan kinerja dengan realisasinya. Adapun capaian kinerja Bidhumas Polda Jambi sebagai berikut:

Tabel 1.3
Pengukuran Kinerja Bidhumas Polda Jambi Periode 2014-2018

Tahun	Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)	Persentase Realisasi (%)
2014	- Jumpa pers akhir tahun	100	100	100
	- Jumpa pers insidental	100	80	80
	- Kegiatan pembinaan wartawan	100	100	100
	- Talkshow televisi dan radio daerah	100	70	70
	- Menghadiri undangan lembaga eksternal	100	50	50
	- Jumlah Kerjasama dengan media massa	60	60	100
2015	- Jumpa pers akhir tahun	100	100	100
	- Jumpa pers insidental	100	60	60
	- Kegiatan pembinaan wartawan	100	100	100
	- Talkshow televisi dan radio daerah	100	70	70
	- Menghadiri undangan lembaga eksternal	100	40	40
	- Jumlah Kerjasama dengan media massa	60	60	100
2016	- Jumpa pers akhir tahun	100	100	100
	- Jumpa pers insidental	100	50	50
	- Kegiatan pembinaan wartawan	100	100	100
	- Talkshow televisi dan radio daerah	100	65	65
	- Menghadiri undangan lembaga eksternal	100	65	65
	- Jumlah Kerjasama dengan media massa	60	60	100
2017	- Jumpa pers akhir tahun	100	100	100
	- Jumpa pers insidental	100	75	75
	- Kegiatan pembinaan wartawan	100	100	100
	- Talkshow televisi dan radio daerah	100	75	75
	- Menghadiri undangan lembaga eksternal	100	70	70
	- Jumlah Kerjasama dengan media massa	60	60	100
2018	- Jumpa pers akhir tahun	100	100	100
	- Jumpa pers insidental	100	84	84
	- Kegiatan pembinaan wartawan	100	100	100
	- Talkshow televisi dan radio daerah	100	90	90
	- Menghadiri undangan lembaga eksternal	100	75	75
	- Jumlah Kerjasama dengan media massa	60	60	100
	Rata-rata			83,97

Sumber : Bidhumas Polda Jambi

Adapun penjelasan dari indikator kinerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Jumpa pers akhir tahun

Alokasi target jumpa pers akhir tahun ditetapkan sebesar 100%, Bidhumas Polda Jambi mengadakan jumpa pers kepada wartawan untuk penyampaian kinerja Polda Jambi setiap akhir tahun. Kegiatan ini biasanya dilakukan sebanyak 1 tahun sekali. Selama tahun 2014-2018, Bidhumas Polda Jambi selalu melakukan jumpa pers akhir tahun, sehingga realisasi kegiatan ini adalah sebesar 100%.

b. Jumpa pers insidental

Alokasi target jumpa pers akhir tahun ditetapkan sebesar 100%, Bidhumas Polda Jambi mengadakan jumpa pers kepada wartawan untuk penyampaian semua berita. Namun realisasinya tidak semua jumpa pers insidental dapat dilakukan sehingga dari tahun 2014-2018, persentase realisasinya masing-masing 80%, 60%, 50%, 75% dan 84%.

c. Kegiatan pembinaan wartawan

Alokasi kegiatan pembinaan wartawan tahun ditetapkan sebesar 100% artinya Bidhumas Polda Jambi pertemuan reguler dengan wartawan yang biasanya dilakukan satu tahun sekali untuk membahas perkembangan hubungan media massa dan Polda. Selama tahun 2014-2018, Bidhumas Polda Jambi selalu melakukan kegiatan pembinaan wartawan, sehingga realisasi kegiatan ini adalah sebesar 100%.

d. Talkshow televisi dan radio daerah

Alokasi kegiatan talkshow di televisi dan radio daerah ditetapkan sebesar 100% artinya Bidhumas Polda Jambi harus mengikuti semua kegiatan talkshow di televisi dan radio daerah. Namun realisasinya selama tahun 2014 sampai 2018 Bidhumas Polda Jambi tidak bisa menghadiri keseluruhan acara dengan persentase realisasi masing-masing 70%, 70%, 65%, 75% dan 90%.

e. Menghadiri undangan lembaga eksternal

Alokasi kegiatan menghadiri undangan lembaga eksternal ditetapkan sebesar 100% artinya Bidhumas Polda Jambi harus mengikuti semua kegiatan undangan dari lembaga eksternal misalnya kampus dan organisasi kemasyarakatan. Namun realisasinya selama tahun 2014 sampai 2018 Bidhumas Polda Jambi tidak bisa menghadiri keseluruhan acara dengan persentase realisasi masing-masing 50%, 40%, 65%, 70% dan 75%.

f. Jumlah kerjasama dan kemitraan dengan media massa

Alokasi target kerjasama dan kemitraan dengan media massa ditetapkan sebesar 60%. Artinya Bidhumas Polda Jambi harus bekerjasama dan bermitra sekurang-kurangnya dengan 60% media massa yang meliputi media online, media elektronik dan media cetak yang ada di provinsi Jambi.

Selama 5 tahun berturut-turut Bidhumas Polda Jambi selalu konsisten bekerja sama dengan 60% media massa yang berada di provinsi Jambi.

Salah satu aspek yang memiliki pengaruh terhadap baik-buruknya kinerja adalah motivasi anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi. Dari hasil observasi didapatkan kendala yang masih dihadapi oleh Bidhumas Polda Jambi yaitu

jumlah personel yang mampu mengoperasikan perangkat multimedia masih kurang, keterbatasan anggaran serta kurangnya peralatan operasional, tunjangan yang relatif kecil sehingga Anggota Bidhumas Polda Jambi belum termotivasi untuk memberikan prestasi kerja terbaik sesuai dengan potensi pribadi yang mereka miliki.

Atas uraian di atas, penulis tertarik mengambil tema penulisan: **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Bidang Humas Polda Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada pada anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi, sebagai berikut:

1. Jumlah anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi selama 5 tahun cenderung meningkat dengan rata-rata perkembangan sebesar 15,4%.
2. Jumlah tunjangan kepolisian Bidhumas Polda Jambi selama 5 tahun cenderung meningkat dengan rata-rata perkembangan sebesar 41,76%.
3. Pencapaian kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan dengan rata-rata pencapaian realisasi sebesar 83,97%.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Motivasi Kerja dan Kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi.
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi.

1.4 Tujuan Penelitian

Setelah diketahui rumusan masalahnya, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis tingkat Motivasi Kerja dan Kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk peneliti
Penelitian ini merupakan hasil penerapan antara teori perkuliahan dan kenyataan yang ada di lapangan serta diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan ilmu dan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan tugas akhir program S1 Sarjana Ekonomi.

2. Untuk Bidhumas Polda Jambi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan dasar pemikiran yang objektif serta sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan arah kebijakan dan pengambilan keputusan tentang sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, sehingga tujuan yang sudah direncanakan diharapkan berhasil optimal, efektif dan efisien.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi MSDM

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market.*

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Berikut ini pengertian MSDM yang dirumuskan oleh para ahli: Hasibuan (2009:10) mendefinisikan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan

peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dale Yoder dalam Hasibuan (2009:11) mendefinisikan MSDM adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan dan hubungan kerja mereka.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:2), MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan penisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam penerapannya Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi yang mencakup fungsi manajemen dan fungsi operasional. Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses Manajemen Sumber Daya Manusia yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan manajerial untuk mencapai tujuan organisasi. Elemen-elemen dari fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Fungsi manajemen mencakup:
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi operasional mencakup:
 - a. Pengadaan (*recruitment*)
 - b. Pengembangan (*development*)

- c. Kompensasi (*compensation*)
- d. Integrasi (*integration*)
- e. Pemeliharaan (*maintenance*)
- f. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Tujuan MSDM

Sedarmayanti (2017:3-4) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia menjadi 4 tujuan. 4 Tujuan manajemen sumber daya yang akan dikemukakan merupakan referensi yang digunakan secara umum dalam pencarian akan tujuan manajemen sumber daya dalam organisasi. Adapun 4 tujuan tersebut adalah :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial pada tujuan manajemen sumber daya manusia adalah organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya di ruang lingkup organisasi dan mengurangi efek yang merugikan.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional merupakan langkah untuk menunjukkan keberadaan dari suatu organisasi sehingga perlu adanya kontribusi akan pendayagunaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Tujuan

organisasional dalam tujuan sumber daya manusia itu sendiri merupakan target formal yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional pada proses manajemen sumber daya manusia adalah mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia tiap departemen yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia pada tiap departemen dipelihara sedemikian rupa sehingga memberikan kontribusinya secara optimal.

4. Tujuan Individu

Tujuan individu dalam suatu organisasi harus terpenuhi dan diselaraskan dengan tujuan organisasi. Tujuan individu digunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi.

2.1.1.2 Konsep Motivasi Kerja

Definisi Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu *Movere*, yang berarti “menggerakkan“ (*to move*). Hasibuan (2009:143) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2009:143) mendefinikan motivasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan

organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Bangun (2012:313) mendefinisikan motivasi sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain(karyawan) dalam suatu perusahaan.

Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan pengguna motivasi instrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam pekerja, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Dalam kondisi tersebut, maka diperlukan usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi. Sebagaimana kita ketahui motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu, atau dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, sehingga motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian pokok, yaitu :

1. Motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang, yang dikenal dengan Motivasi Ekstrinsik.
2. Motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang dikenal dengan Motivasi Instrinsik.

Motivasi penting karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan

antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya, jika tidak ada kemauan untuk bekerja.

Tujuan dari motivasi adalah jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dan seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks sebuah kantor atau organisasi maupun dalam kehidupan lainnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, teori tersebut antara lain teori Motivasi Klasik oleh F.W Taylor; teori Maslow's Need Hierarchy oleh A.H. Maslow; Herzberg's two factor theory oleh Frederick Herzberg; Mc. Clelland's achievement Motivation Theory oleh Mc. Clelland; Alderfer Existence, Relatedness And Growth (ERG) Theory oleh Alderfer; teori Motivasi Human Relation; teori Motivasi Claude S. Geogre. Namun, dari beberapa teori di atas peneliti mencantumkan teori Herzberg's two factor theory oleh Frederick Herzberg dalam penelitian ini.

Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Indikator Motivasi Kerja

Teori dua faktor Herzberg diperkenalkan oleh Herzberg dalam tahun 1959, berdasarkan atas penelitian yang dilakukan terhadap 250 responden pada sembilan buah perusahaan di Pittsburg. Dalam penelitian tersebut Herzberg ingin menguji hubungan kepuasan dengan produktivitas. Herzberg dalam Bangun (2012:318-320) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan satisfier atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas yang disebut juga Motivator Faktor yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain :

1. Prestasi yang diraih (Achievement)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihnya. Agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. Pengakuan orang lain (*Recognition*)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b. Surat penghargaan
- c. Memberi hadiah berupa uang tunai
- d. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e. Memberikan kenaikan gaji promosi

3. Tanggung jawab (Responsibility)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan

menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

4. Peluang untuk maju (*Advancement*)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

5. Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work It Self*)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga Hygiene Factor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktorini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi :

1. Kompensasi (Payment & Status)

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

2. Keamanan dan Keselamatan Kerja (Job Security)

Keselamatan dan kesehatan kerja perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas keselamatan dan kesehatan dan kesehatan kerja karyawan. Agar pembinaan dapat berjalan dengan baik, antara lain dapat dilakukan cara-cara berikut ini :

- a. Tanamkan dalam diri karyawan keyakinan bahwa mereka adalah pihak yang paling menentukan dalam pencegahan kecelakaan.
- b. Tunjukkan pada karyawan bagaimana mengembangkan perilaku kerja yang aman.
- c. Berikan teknik pencegahan kecelakaan secara spesifik.
- d. Buatlah contoh yang baik.
- e. Tegakkan standar keselamatan kerja secara tegas.

3. Kondisi Kerja (Working Condition)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai, misalnya ruangan khusus

bagi unitnya penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

4. Kebijakan (*Company Policy & Administration*)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

5. Supevisi Teknis (*Supervision Technical*)

Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

6. Hubungan Interpersonal Antar Teman, Sejawat, dengan Atasan dan dengan Bawahan (*Interpersonal Relation*)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni :

a. Technical Skill (Kecakapan Teknis)

Kecakapan ini sangat bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

b. Human Skill (Kecakapan humanis)

Kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

c. Conceptual Skill (Kecakapan Konseptual)

Kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.

Kesimpulannya dalam teori dua faktor bahwa terdapat faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sebaliknya ketidakpuasan pada dasarnya berkaitan dengan memuaskan

anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan.

2.1.1.3 Konsep Kinerja

Definisi Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja pada seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Kinerja mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang karyawan selama periode tertentu. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, maka perusahaan akan mengalami kegagalan. Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Bangun (2012:231), kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Kinerja individu menggambarkan sampai sejauh mana seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya, sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau

kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang terdiri dari faktor intern dan ekstern. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Fungsi Kinerja

Kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014:115) memiliki fungsi antara lain:

1. Sebagai tolak ukur (benchmark) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai.
2. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan reward atau imbalan dalam sistem kompensasi.
3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas
4. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai kinerja yang ditetapkan.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Wirawan (2009:7-8) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja mencakup kemampuan dalam menguasai dan memahami pekerjaan, kemampuan menjalankan pekerjaan sesuai dengan instruksi, kemampuan untuk menyelesaikan dan menemukan solusi suatu masalah, kemampuan melakukan efisiensi waktu, tenaga dan biaya serta penguasaan penggunaan peralatan kerja dan kemampuan melakukan perbaikan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja meliputi kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan melebihi dari yang diberikan.

3. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan meliputi pemahaman karyawan mengenai pedoman dalam penyelesaian pekerjaan serta pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan mengenai pekerjaan mereka.

4. Kemandirian

Kemandirian meliputi inisiatif karyawan untuk bertanya atau mencari solusi atas masalah pekerjaan yang tengah dihadapi, mampu di lepas atau diberikan kepercayaan penuh atas pekerjaannya serta kemampuan dalam mengatur efisiensi waktu.

5. Kreativitas

Kreativitas meliputi kemampuan karyawan dalam memecahkan atau menyelesaikan masalah serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Kerja sama tim

Kerja sama tim meliputi kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, kemampuan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja satu tim serta kemampuan menjalin hubungan kerja sama dengan tim lainnya.

7. Kepribadian

Kepribadian meliputi prinsip pribadi yang dipegang teguh oleh seseorang seperti kejujuran, tolong menolong, dan lain sebagainya.

8. Kedisiplinan

Kedisiplinan meliputi ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, pelanggaran kedisiplinan, kehadiran, serta pemenuhan terhadap jumlah kehadiran.

2.1.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait tentang motivasi kerja dan kinerja sudah sering dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berikut di bawah ini penulis lampirkan tabel penelitian terkait dari para peneliti sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terkait

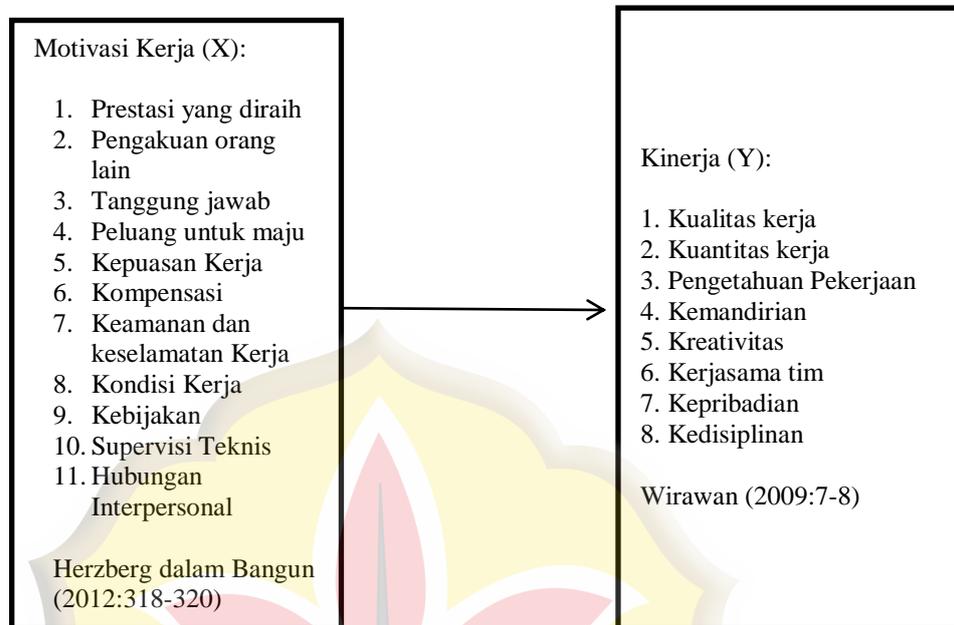
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muntaha dan Mazayatul Mufrihah (2017) jurnal	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak.	Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pontianak.
2	Gilang Meidizar dan Anthon Rustono (2016) jurnal	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Primarindo Asia Infrstructure,Tbk)	Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan PT.Primarindo Asia Infrstructure,Tbk.
3	Syarah Amelia dan Mahendra Fakhri (2016) jurnal	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro	Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro

Dari hasil penelitian terlihat adanya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga hasil yang didapat dari penelitian sebelumnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dan menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya.

2.1.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Secara umum kerangka pemikiran yang

diajukan meliputi variabel motivasi kerja dan kinerja. Hubungan variabel-variabel secara grafis adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan grafik di atas, maka variabel yang dianalisa adalah variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (Y)

2.1.3 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2013: 96) mendefinisikan Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Atas dasar kerangka pemikiran di atas, maka penulis menggunakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga tingkat Motivasi Kerja dan Kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi tinggi.
2. Diduga Motivasi Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi .

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu metode yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif verifikatif, yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah: “Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sedangkan Metode

penelitian verifikatif adalah metode penelitian menguji kebenaran, dengan kata lain metode verifikatif merupakan metode untuk proses pengujian hipotesis. Metode verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Bidang Humas Polda Jambi.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul dimasyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Kemudian mengangkat ke permukaan karakter atau gambaran tentang kondisi, situasi ataupun variabel tersebut.

Menurut jenis data yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini terdiri dari data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Data yang diperoleh kemudian diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari. Analisis dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode statistik yang relevan untuk menguji hipotesis.

Untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada maka penulis mencoba melakukan penelitian ini terlebih dahulu menjelaskan variabel apa saja yang akan diteliti untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

Data diperoleh kemudian diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari. Sedangkan analisis dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan statistik yang relevan untuk menguji hipotesis.

2.2.2 Jenis dan Sumber data

Jenis data dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu jenis data primer dan jenis data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Untuk itu pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara yaitu membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan sebagai sumber data, yang kemudian data tersebut akan diolah menjadi data yang bersifat informatif dan akurat.

2.2.3 Metode Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan data yang akurat dan lebih spesifik, adapun teknik yang digunakan adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan cara membaca, mempelajari dan menelaah literatur-literatur yang relevan dengan topik yang dibahas. Penelitian kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder dalam menunjang data primer yang telah didapat dari penelitian lapangan.

2. Penelitian lapangan (*field Research*)

Penelitian lapangan ini dilakukan langsung pada Bidhumas Polda Jambi untuk memperoleh gambaran sebenarnya tentang pelaksanaan dari masalah yang diteliti serta untuk menghimpun data yang diperlukan dalam rangka membahas penerapannya untuk mendapatkan data primer dilakukan dengan cara:

- a. Penyebaran kuesioner yaitu pengumpulan data berupa pertanyaan pertanyaan untuk dijawab oleh pihak-pihak tertentu yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Skala Likert (*Likert Scale*) yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok organisasi tentang kejadian atau gejala sosial, skala ini didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek sangat tinggi atau sangat kurang dengan pernyataan pada skala 5 tingkat, yaitu:

1. Sangat Rendah
2. Rendah
3. Sedang
4. Tinggi
5. Sangat Tinggi

Dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat menjadi titik tolak untuk membuat instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

- b. Wawancara, berupa pengumpulan data dengan metode tanya jawab secara langsung dan mendalam dari responden.

2.2.4 Teknik Sampling

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *total sampling* atau sampel jenuh dan sering disebut sebagai sensus, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2013: 124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Peneliti mengambil seluruh populasi anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi pada tahun 2020 yang berjumlah 30 orang untuk dijadikan responden.

2.2.5 Metode Analisis

2.2.5.1 Analisis Deskriptif

Untuk menjawab tujuan pertama dan hipotesis pertama digunakan analisis deskriptif dengan alat analisis rentang skala. Analisis deskriptif mempunyai fungsi untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Kecenderungan dan variasi variabel motivasi kerja pada anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi serta variabel kinerja dapat ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah skor variabel yang diteliti terdapat pada kategori rentang skala, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Untuk mengetahui kriteria tersebut, maka terlebih dahulu dibuat klasifikasi yang megacu kepada ketentuan rentang skor dan rentang skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Penentuan rentang skala

$$RS = \frac{N(M-1)}{M}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

N = Jumlah sampel

M = Jumlah Alternatif Jawaban

(Syekh, 2011)

Sehingga perhitungan rentang skala sebagai berikut:

$$\begin{aligned}RS &= \frac{30 (5 - 1)}{5} \\ &= 24\end{aligned}$$

2. Penentuan skor terendah dan skor tertinggi

Skor terendah = N x bobot terendah

$$= 30 \times 1$$

$$= 30$$

Skor tertinggi = N x bobot tertinggi

$$= 30 \times 5$$

$$= 150$$

Tabel 2.2
Rentang skala dan penafsiran

Nomor	Rentang Skala	Penafsiran
1	30 – 54	Sangat rendah
2	55 – 78	Rendah
3	79 – 102	Sedang
4	103 – 126	Tinggi
5	127 – 150	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer (diolah), 2020

2.2.5.2 Analisis Verifikatif

Untuk menjawab tujuan penelitian kedua digunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Supardi (2013: 229) rumus persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta (harga Y untuk X = 0)

b : Angka arah (koefisien regresi), bila b positif (+) maka arah regresi naik, dan bila b negatif (-) maka arah regresi turun

X : Motivasi kerja

e : Error

2.2.5.3 Pengujian Hipotesis Uji t

1. Rancangan Hipotesis

H_0 : Motivasi kerja diduga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H_1 : Motivasi Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

2. Menghitung t tabel (Supardi, 2013: 233) menentukan harga t tabel yaitu didapat dari membaca tabel distribusi t untuk taraf signifikansi (α tertentu) dan $df = n - k - 1$. Dalam hal ini $n =$ jumlah sampel dan $k =$ banyaknya variabel bebas sehingga $df = 30 - 1 - 1 = 28$ dan t tabel dengan tingkat kepercayaan 95% adalah 1,701.

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

2.2.5.4 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Operasional variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikator-indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. (Umar, 2013: 168).

Pentingnya dilakukan pendefinisian operasional variabel adalah untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman atau perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang dianalisis. Variabel terbentuk dari indikator-indikator yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Sedangkan yang dimaksud dengan operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang dapat digunakan peneliti dalam mengoperasionalkan

variabel, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran variabel yang lebih baik.

Dari uraian kerangka pemikiran maupun rumusan masalah, maka dapat diuraikan operasional variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Teori	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran	No Item
1	2	3	4	5	6
Motivasi Kerja (X)	Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur yang mendorong untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsi dan organisasi (Bangun, 2012:31)	1. Prestasi yang diraih	1. Partisipasi aktif dan inisiatif kerja	ordinal	1
			2. Prestasi kerja yang dicapai	ordinal	2
		2. Pengakuan orang lain	3. Perasaan dihargai saat melakukan tugas	ordinal	3
			4. Atasan menghargai bawahan	ordinal	4
		3. Tanggung jawab	5. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	ordinal	5
			6. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	ordinal	6
		4. Peluang untuk maju	7. Kemungkinan untuk berkembang	ordinal	7
			8. Kesempatan mengembangkan karir	ordinal	8
		5. Kepuasan Kerja	9. Kepuasan apa yang telah dicapai	ordinal	9
			10. Bangga menjadi bagian organisasi	ordinal	10
		6. Kompensasi	11. Gaji dan tunjangan yang diterima	ordinal	11
			12. Organisasi memberikan yang terbaik	ordinal	12
		7. Keamanan dan keselamatan kerja	13. Keamanan kerja	ordinal	13
			14. Jaminan keselamatan kerja	ordinal	14
		8. Kondisi kerja	15. Sarana dan prasarana kerja pendukung	ordinal	15
			16. Suasana kerja yang menyenangkan	ordinal	16
		9. Kebijakan	17. Kebijakan yang berpihak pada karyawan	ordinal	17
			18. Kebanggaan bekerja	ordinal	18
		10. Supervisi teknis	19. Peran atasan dalam pengembangan	ordinal	19
			20. Pemberian solusi oleh atasan	ordinal	20

Tabel 2.3
Operasional Variabel (Lanjutan)

Variabel	Konsep Teori	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran	No Item
1	2	3	4	5	6
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan (2009: 148)).	11. Hubungan interpersonal	21. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja	ordinal	21
			22. Sikap menghormati dan menghargai	ordinal	22
		1. Kualitas Kerja	1. Kemampuan ketelitian	ordinal	23
			2. Menyelesaikan tugas dengan senang hari	ordinal	24
		2. Kuantitas Kerja	3. Menyelesaikan tugas sesuai target	ordinal	25
			4. Menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	ordinal	26
		3. Pengetahuan Jabatan	5. Memahami pedoman kerja	ordinal	27
			6. Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan	ordinal	28
		4. Kemandirian	7. Kepercayaan dari atasan	ordinal	29
			8. Skala prioritas dalam pekerjaan	ordinal	30
		5. Kreativitas	9. Ide penyelesaian pekerjaan	ordinal	31
			10. Memberikan contoh penyelesaian pekerjaan	ordinal	32
		6. Kerjasama Tim	11. Kerjasama dengan anggota tim	ordinal	33
			12. Kemampuan berkomunikasi	ordinal	34
		7. Kepribadian	13. Tidak merugikan orang lain	ordinal	35
			14. Berkata dan berbuat jujur	ordinal	36
8. Kedisiplinan	15. Ketepatan waktu	ordinal	37		
	16. Pelaksanaan peraturan kerja	ordinal	38		

2.2.5.5 Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa akurat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur ini mengukur apa yang diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti. Dengan menggunakan instrumen validitasnya otomatis hasil penelitian menjadi valid.

Sebuah instrumen pengukuran dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan pengertian dari validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan kriteria yang diambil dari alat ukur itu sendiri, yaitu dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total (keseluruhan item), yang disebut validitas item yang digunakan dalam uji validitas tersebut adalah teknik koefisien korelasi Moment Pearson (*Metode Least Square*).

Adapun korelasi product moment adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$: Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$: Jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$: Jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x)^2$: Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$: Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

N : Banyaknya subjek

(Syekh, 2011)

Nilai koefisien korelasi r adalah -1 sampai +1 dengan kriteria pemanfaatan apabila $r = -1$ artinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasi sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi sebagai berikut:

Tabel 2.3

Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan Hubungan
0,80 – 1	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat lemah

(Syekh, 2011)

Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung positif, serta r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
3. Jika r hitung $>$ r tabel, tapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Berdirinya Polda Jambi

Kepolisian Daerah Jambi atau Polda Jambi (dulu bernama Komando Daerah Kepolisian (Komdak atau Kodak) V/Jambi) adalah pelaksana tugas Kepolisian RI di wilayah Provinsi Jambi. Polda Jambi tergolong polda tipe A karena itu dipimpin oleh seorang kepala kepolisian daerah yang berpangkat bintang dua atau (Inspektur Jenderal Polisi).

Sejarah panjang bangsa Indonesia telah tertoreh dalam sejarah kebangsaan dan perjuangan Bangsa Indonesia, yang tentunya tidak terlepas didalamnya peran insan - insan Bhayangkara. Sebagaimana diketahui bahwa Patih Majapahit, Gajah Mada merupakan embrio Bhayangkara di negeri ini.

Pada masa penjajahan Belanda dan Jepang, satuan Polisi dibentuk untuk kepentingan pemerintah penjajah, namun pada waktu di Proklamirkan kemerdekaan Bangsa Indonesia satuan - satuan Polisi Istimewa yang telah memiliki senjata dengan heroik memproklamirkan diri sebagai Polisi Nasional Indonesia, bersama - sama rakyat dan unsur bersenjata lainnya dengan segenap kekuatan yang ada berjuang mempertahankan kemerdekaan Indonesia, tidak terkecuali didaerah Jambi, disamping turut serta mengusir penjajah satuan Polisi tetap menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

Dalam menjaga keutuhan kedaulatan wilayah Republik Indonesia, Polda Jambi telah turut berperan di dalam memelihara kamtibmas di wilayah konflik antara lain di Aceh, Kalimantan dan Timtim.

Karena Polisi merupakan bagian prasyarat suatu negara, Polri secara berkelanjutan dari waktu ke waktu terus berbenah memperbaiki kinerjanya selaku pelindung, pengayom, pelayan masyarakat dan penegak hukum, sehingga Polda Jambi mengalami perubahan – perubahan bentuk organisasi searah kebijaksanaan pimpinan guna menjawab tantangan kedepan.

Polda Jambi sejak diresmikan oleh Kapolri Letjend Pol Drs. Diby Widodo tanggal 2 Oktober 1996 yang merupakan penjabaran likuidasi Polda Sumbagsel, dimana sebelumnya merupakan kesatuan kewilayahan setingkat Polwil dengan kesatuan wilayah 1 (satu) Polresta, 6 (enam) Polres yaitu Polresta Jambi, Polres Batanghari, Polres Tanjung Jabung, Polres Bungo Tebo, Polres Sarolangun Bangko dan Polres Kerinci.

Validasi Polwil Jambi menjadi Polda Jambi merupakan hasil pertimbangan strategis pimpinan ABRI setelah melalui berbagai usul, saran dan masukan serta pertimbangan- pertimbangan pimpinan Polri serta pihak - pihak lain diluar Polri guna mengantisipasi berbagai perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi Polri kedepan dalam menjawab perkembangan tantangan tugasnya dan menuntut pelayanan Polri yang semakin baik dan meningkat.

Hari Jadi Polda Jambi (hari jadi kesatuan) merupakan momentum peringatan terhadap nilai-nilai perjuangan kesatuan untuk dijadikan kaji ulang dan perbaikan pada masa yang akan datang.

Pada dasarnya Polda Jambi dengan dukungan sarana dan prasarana yang relatif terbatas, tetap dan selalu berupaya berkiprah meningkatkan pelaksanaan

tugas sebagai pelindung, pengayom dan pelayanan masyarakat sesuai eksistensinya sebagai Kepolisian Daerah.

Dengan keyakinan kebersamaan hubungan kerja yang diwarnai oleh azas - azas kemitraan Polri, maka Polda Jambi bertekad untuk mampu memenuhi tuntutan tugas sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat serta selaku alat negara penegak hukum yang senantiasa menjunjung tinggi kebenaran, keadilan dan kemanusiaan sesuai dengan kemandirian Polri dan selalu meningkatkan profesionalisme guna memenuhi tuntutan masyarakat yang menginginkan ketentraman di dalam mewujudkan kamtibmas.

Bidhumas Polda Jambi merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolda. Bidhumas bertugas melaksanakan kegiatan Hubungan Masyarakat (Humas) melalui pengelolaan dan penyampaian pemberitaan atau informasi dan dokumentasi serta kerja sama dan kemitraan dengan media massa, dan melaksanakan Anev kegiatan tugas Bidhumas. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidhumas menyelenggarakan fungsi:

1. pembinaan terhadap kegiatan Humas yang dilaksanakan di lingkungan Polda;
2. penerangan umum dan satuan yang meliputi pengelolaan dan penyampaian informasi serta kerja sama dan kemitraan dengan media massa berikut komponennya;
3. pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi kegiatan yang berkaitan dengan penyampaian berita di lingkungan Polda;

4. peliputan, pemantauan, produksi, dan dokumentasi informasi yang berkaitan dengan tugas Polri;
5. perencanaan dan pengadministrasian umum, penatausahaan urusan dalam, dan pengurusan personel dan logistik di lingkungan Bidhumas; dan
6. pemantauan dan evaluasi kegiatan program Bidhumas.

3.2 Visi, Misi, dan Sasaran Bidhumas Polda Jambi

3.2.1 Visi Bidhumas Polda Jambi

Visi Bidhumas Polda Jambi adalah Humas Polri yang mampu menjadi penjuror untuk mendorong dan membangun kepercayaan masyarakat serta opini positif guna mewujudkan citra sesuai dengan visi Polri

3.2.2 Misi Bidhumas Polda Jambi

Misi Bidhumas Polda Jambi:

1. Membangun kemampuan Public Relation anggota Polri di bidang pendidikan;
2. Membentuk iklim Humas Polri yang mendukung (kebijakan, sistem, struktur, anggaran dsb) dan menetapkan sistem standarisasi Humas Polri
3. Membangun sarana dan prasarana;
4. Membangun pola kerjasama dengan semua komponen masyarakat khususnya pelaku komunikasi;

5. Menghimpun, mengolah dan mendistribusikan informasi secara merata, menyeluruh, cepat, tepat dan akura melalui jaringan terbuka dan mudah dimanfaatkan oleh masyarakat untuk membangun komunikasi dua arah.

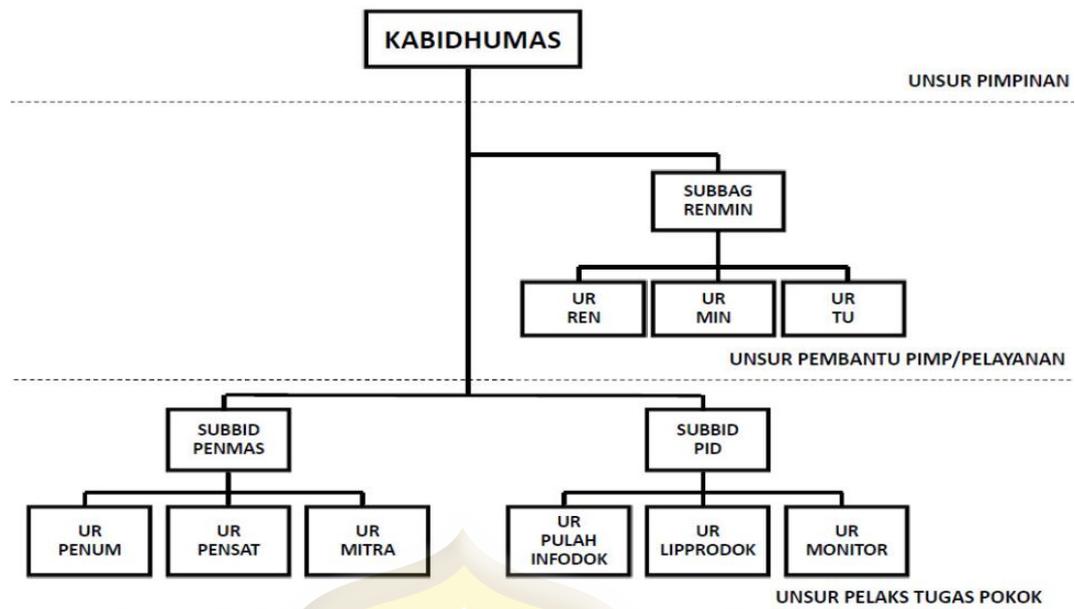
3.2.3 Sasaran Bidhumas Polda Jambi

Sasaran Strategis Bidhumas Polda Jambi adalah terwujudnya pengelolaan dan penyampaian pemberitaan atau informasi dan dokumentasi kepada masyarakat secara transparan dan akuntabel.

3.3 Struktur Organisasi Bidhumas Polda Jambi

Bidhumas Polda Jambi dipimpin oleh Kepala Bidang Hubungan Masyarakat, disingkat Kabid Humas yang bertanggung jawab kepada Kapolda dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari berada di bawah kendali Wakapolda. Bidhumas terdiri dari:

1. Subbagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagrenmin);
2. Subbidang Penerangan Masyarakat (Subbidpenmas); dan
3. Subbidang Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi (Subbid PID).



Gambar 3.1
Struktur Organisasi Bidhumas Polda Jambi

Subbagrenmin bertugas menyusun perencanaan program kerja dan anggaran, manajemen Sarpras, personel, dan kinerja, pelayanan ketatausahaan dan urusan dalam serta membantu administrasi keuangan di lingkungan Bidhumas. Dalam melaksanakan tugasnya, Subbagrenmin menyelenggarakan fungsi:

1. pemberian bantuan dalam penyusunan perencanaan jangka sedang dan jangka pendek, antara lain Renstra, Rancangan Renja, Renja, kebutuhan sarana prasarana, personel, dan anggaran;
2. pemeliharaan perawatan dan administrasi personel;
3. pengelolaan Sarpras dan pemberian bantuan penyusunan laporan SIMAK-BMN;
4. pemberian bantuan administrasi keuangan;
5. pengelolaan dan pelayanan ketatausahaan dan urusan dalam; dan

6. pemberian bantuan dalam penyusunan LRA dan pembuatan laporan akuntabilitas kinerja Satker meliputi analisis target pencapaian kinerja, program, dan anggaran.

Dalam melaksanakan tugasnya, Subbagrenmin dibantu oleh:

1. Urren, yang bertugas memberikan bantuan dalam menyusun Renstra, Rancangan Renja, Renja, RKA-KL, DIPA, Penetapan Kinerja, KAK atau TOR, RAB, dan LAKIP Satker, serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program bidang Humas di lingkungan Polda;
2. Urmin, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi umum personel dan materiil logistik; dan
3. Urtu, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan ketatausahaan dan urusan dalam.

Subbidpenmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 huruf b bertugas menyelenggarakan penerangan umum dan penerangan satuan yang meliputi pengelolaan dan penyampaian informasi termasuk kerja sama dan kemitraan dengan media massa berikut komponennya. Subbidpenmas bertugas menyelenggarakan fungsi:

1. penerangan umum dan satuan, pengelolaan, dan penyampaian informasi di lingkungan Polda; dan
2. perencanaan dan pelaksanaan kerja sama serta kemitraan dengan media massa berikut komponennya.

Dalam melaksanakan tugasnya, Subbidpenmas dibantu oleh:

1. Urusan Penerangan Umum (Urpenum), yang bertugas menyelenggarakan penerangan umum;
2. Urusan Penerangan Satuan (Urpensat), yang bertugas menyelenggarakan penerangan satuan; dan
3. Urusan Kemitraan (Urmitra), yang bertugas menyelenggarakan kerja sama dan kemitraan dengan media massa berikut komponennya.

Subbid PID bertugas melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi, dan melakukan Anev kegiatan tugas Bidhumas. Dalam melaksanakan tugasnya, Subbid PID menyelenggarakan fungsi:

1. pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi;
2. penganalisisan dan pengevaluasian kegiatan tugas Subbid PID;
3. peliputan informasi yang berkaitan dengan pemberitaan kegiatan Polda;
4. pemroduksian dan pendokumentasian informasi berkaitan dengan kegiatan Polda; dan
5. pemantauan hasil peliputan dan penyajian informasi kegiatan Polda.

Dalam melaksanakan tugasnya, Subbid PID dibantu oleh:

1. Urusan Pengumpulan dan Pengolahan Informasi dan Dokumentasi (Urpullahinfodok), yang bertugas menyelenggarakan pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi;
2. Urusan Peliputan, Produksi, dan Dokumentasi (Urlipprodok), yang bertugas melaksanakan peliputan, produksi, dan
3. Urusan Monitoring (Urmon), bertugas menyelenggarakan monitoring.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 30 orang responden anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi. Responden ini merupakan populasi dari anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi. Karakteristik responden dibedakan dari kelompok usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Karakteristik responden berdasarkan kelompok usia menyebar dari usia 20 tahun sampai dengan usia 58 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok Usia Responden (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Usia (%)
20 - 29	7	23
30 - 39	13	43
40 - 49	8	27
50 - 58	2	7
Jumlah	30	100

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Data dari tabel karakteristik responden berdasarkan kelompok usia di atas, diketahui bahwa jumlah responden tertinggi adalah pada kelompok usia 30 – 39 tahun dengan jumlah 13 orang atau 43% dari keseluruhan total responden, sedangkan jumlah responden terendah adalah pada kelompok usia 50 – 58 tahun dengan jumlah 2 orang atau 7% dari keseluruhan total responden. Selebihnya responden dengan kelompok usia 20 – 29 tahun dan 40 – 49 tahun berjumlah sama yaitu masing-masing 7 dan 8 orang atau sebesar 23% dan 27% dari keseluruhan total responden.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki – laki	22	73
Perempuan	8	27
Jumlah	30	100

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Data dari tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di atas, diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari responden dengan jenis kelamin perempuan, dengan komposisi masing-masing 22 orang (73%) responden adalah berjenis kelamin laki-laki dan 8 orang (27%) responden berjenis kelamin perempuan.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dibedakan menjadi tiga, yaitu responden dengan pendidikan terakhir SLTA, diploma, dan sarjana (S1/S2). Jumlah responden untuk masing-masing tingkat pendidikan tersebut dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SLTA	9	30
Diploma	4	13
Sarjana	17	57
Jumlah	30	100

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Data dari tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan di atas, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1/S2) lebih dominan dibandingkan dengan responden dengan tingkat pendidikan SLTA dan diploma. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1/S2) berjumlah 17 orang atau sebesar 57% dari total keseluruhan responden. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SLTA berjumlah 9 orang atau sebesar 30% dari total keseluruhan responden, dan responden dengan tingkat pendidikan diploma berjumlah 4 orang atau sebesar 13% dari total keseluruhan responden.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja dikelompokkan menjadi empat tingkatan, yaitu kelompok responden dengan masa kerja 0-6 tahun,

kelompok responden dengan masa kerja 7-13 tahun, kelompok responden dengan masa kerja 14-19 tahun dan kelompok responden dengan masa kerja di atas 20 tahun. Berikut ini tabel data responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
0 - 6	5	17
7 - 13	9	30
14 - 19	13	43
≥ 20	3	10
Jumlah	30	100

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 14-19 tahun lebih dominan sebanyak 13 orang atau 43%. Jumlah responden dengan masa kerja 0-6 tahun adalah sebanyak 5 orang atau sebesar 17% dari total keseluruhan responden. Sedangkan responden dengan masa kerja 7-13 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar 30% dari total keseluruhan responden. Dan responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 10% dari total total keseluruhan responden.

4.1.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Bidhumas Polda Jambi

Motivasi kerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi dapat dijelaskan secara deskriptif sesuai dengan hasil jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja yang terdiri dari 11 Faktor dengan 22 pertanyaan.

4.1.2.1 Prestasi Yang Diraih

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator prestasi yang diraih:

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Prestasi Yang Diraih

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Bagaimana anda berpartisipasi aktif dan mengembangkan inisiatif dalam pekerjaan?	1	3	2	7	10	33	10	33	7	23	30	70	Rendah
2	Bagaimana anda memberikan prestasi kerja kepada Polda Jambi dengan cara yang positif?	0	0	3	10	10	33	12	40	5	17	30	71	Rendah
Jumlah												141	Rendah	
Rata-rata												70,5		

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator prestasi yang diraih, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 70,5 menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi menganggap prestasi yang diraih di Polda Jambi relatif masih rendah.

4.1.2.2 Pengakuan Orang Lain

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator pengakuan orang lain:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Pengakuan Orang Lain

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Bagaimana anda dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas?	2	7	2	7	7	23	10	33	9	30	30	68	Rendah
2	Bagaimana atasan langsung anda menghargai pekerjaan anda dalam 1 (satu) bulan terakhir?	1	3	1	3	10	33	2	7	16	54	30	59	Rendah
Jumlah													127	Rendah
Rata-rata													63,5	

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator pengakuan orang lain, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 63,5 menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi menganggap pengakuan orang lain di Polda Jambi relatif masih rendah.

4.1.2.3 Tanggung Jawab

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator tanggung jawab:

Tabel 4.7**Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Tanggung Jawab**

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Berapa besar keinginan anda untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada anda dengan baik?	5	17	10	33	13	43	2	7	0	0	30	108	Tinggi
2	Berapa besar usaha anda menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan akurat?	6	20	11	37	5	17	8	26	0	0	30	105	Tinggi
Jumlah												213	Tinggi	
Rata-rata												106,5		

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator tanggung jawab, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 106,5 menggambarkan bahwa tanggung jawab anggota Bidhumas Polda Jambi atas pekerjaan mereka relatif tinggi.

4.1.2.4 Peluang Untuk Maju

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator peluang untuk maju:

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Peluang Untuk Maju

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Berapa besar peluang anda untuk bisa lebih berkembang di Polda Jambi?	1	3	1	3	15	50	13	14	0	0	30	80	Sedang
2	Berapa besar kesempatan anda untuk mengembangkan karir di Polda Jambi?	1	3	1	3	16	55	12	40	0	0	30	81	Sedang
Jumlah												161	Sedang	
Rata-rata												80,5		

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator peluang untuk maju, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 80,5 menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi menganggap peluang untuk maju mereka selama bekerja di Polda Jambi relatif sedang.

Anggota Bidhumas Polda Jambi menganggap bahwa masa depan mereka dalam hal kesempatan untuk berkembang dan berkarir di Polda Jambi peluangnya adalah relatif sedang.

4.1.2.5 Kepuasan Kerja

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator kepuasan kerja:

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Berapa besar rasa puas anda terhadap apa yang telah dicapai saat bekerja di Polda Jambi?	3	10	3	10	11	37	0	0	13	43	30	73	Rendah
2	Berapa besar rasa bangga anda menjadi bagian keluarga besar Polda Jambi?	3	10	3	10	7	23	14	47	3	10	30	82	Rendah
Jumlah												152	Rendah	
Rata-rata												77,5		

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator kepuasan kerja, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 77,5 menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi menganggap mereka selama bekerja di Polda Jambi masih belum puas dan bangga, atau boleh diartikan kepuasan kerja anggota Bidhumas Polda Jambi selama bekerja di Polda Jambi relatif masih rendah.

4.1.2.6 Kompensasi

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator kompensasi:

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kompensasi

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Berapa tingkat kepuasan anda dengan gaji dan tunjangan yang diterima di Polda Jambi?	0	0	0	0	4	13	16	53	10	34	30	54	Sangat Rendah
2	Berapa besar Polda Jambi memberikan yang terbaik untuk anda?	0	0	0	0	2	7	11	37	17	56	30	45	Sangat Rendah
Jumlah												99	Sangat Rendah	
Rata-rata												49,5	Rendah	

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator kompensasi, jumlah skor untuk pertanyaan gaji dan tunjangan jawaban responden adalah 49,5 artinya tingkat kepuasan anggota Bidhumas Polda Jambi akan gaji dan tunjangan yang diterima sangat rendah.

4.1.2.7 Keamanan dan Keselamatan Kerja

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator keamanan dan keselamatan kerja:

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Keamanan dan Keselamatan Kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Berapa besar anda dapat bekerja dengan aman di Polda Jambi?	14	47	14	47	2	6	0	0	0	0	30	132	Sangat Tinggi
2	Berapa besar Polda Jambi menjamin keamanan dan keselamatan pekerjaanya?	10	33	14	47	6	20	0	0	0	0	30	124	Sangat Tinggi
Jumlah												256	Sangat Tinggi	
Rata-rata												128		

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator keamanan dan keselamatan kerja, jumlah skor untuk pertanyaan jaminan yang diberikan Polda Jambi atas keamanan dan keselamatan kerja karyawannya adalah 128 (sangat tinggi) artinya anggota Bidhumas Polda Jambi telah menganggap Polda Jambi memberikan jaminan yang baik, sehingga jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 128 menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi menganggap keamanan dan keselamatan kerja di Polda Jambi relatif sudah sangat tinggi.

4.1.2.8 Kondisi Kerja

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator kondisi kerja:

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kondisi Kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Bagaimana sarana dan prasarana kerja di Polda Jambi dalam mendukung anda untuk bekerja secara optimal?	0	0	0	0	8	27	5	17	17	56	30	51	Sangat Rendah
2	Berapa besar anda merasa bangga bekerja di Polda Jambi karena suasana kerja yang menyenangkan?	0	0	0	0	2	7	3	10	25	83	30	37	Sangat Rendah
Jumlah												88	Sangat Rendah	
Rata-rata												44	Rendah	

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator kondisi kerja, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 44 menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi menganggap kondisi kerja di Polda Jambi sangat rendah.

4.1.2.9 Kebijakan

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator kebijakan:

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kebijakan

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Bagaimana kebijakan Polda Jambi berpihak kepada anggota?	3	10	8	26	9	30	5	17	5	17	30	89	Sedang
2	Berapa besar anda bangga bekerja di Polda Jambi?	3	10	4	13	3	10	20	68	0	0	30	80	Sedang
Jumlah												169	Sedang	
Rata-rata												84,5		

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator kebijakan, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 84,5 menggambarkan bahwa kebijakan di Polda Jambi terhadap anggota Bidhumas Polda Jambi relatif masih sedang.

4.1.2.10 Supervisi Teknis

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator supervisi teknis:

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Supervisi Teknis

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Bagaimana dukungan atasan dalam meningkatkan performa anda?	0	0	0	0	7	23	11	37	12	40	30	55	Sangat Rendah
2	Berapa besar atas langsung anda selalu memberikan solusi atas masalah yang ada?	0	0	0	0	2	7	15	50	13	43	30	49	Sangat Rendah
Jumlah												104	Sangat Rendah	
Rata-rata												52	Rendah	

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator supervisi teknis, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 52 menggambarkan bahwa supervisi teknis di Polda Jambi terhadap anggota Bidhumas Polda Jambi relatif masih sangat rendah. Anggota Bidhumas Polda Jambi menganggap atasan langsung mereka sangat kurang memberikan kontribusi kepada mereka dalam meningkatkan performa maupun memberikan solusi atas masalah yang mereka hadapi dalam pekerjaan.

4.1.2.11 Hubungan Interpersonal

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator hubungan interpersonal:

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Hubungan Interpersonal

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Bagaimana tingkat hubungan kekeluargaan di Polda Jambi antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan?	2	7	3	10	10	33	12	40	3	10	30	79	Sedang
2	Berapa besar sikap saling menghormati dan menghargai antara sesama pekerja di Polda Jambi?	5	17	5	17	9	30	11	36	0	0	30	94	Sedang
Jumlah												173	Sedang	
Rata-rata												86,5		

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner motivasi kerja berdasarkan indikator hubungan interpersonal, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 86,5 menggambarkan bahwa hubungan interpersonal di Polda Jambi terhadap anggota Bidhumas Polda Jambi relatif masih sedang.

4.1.3 Analisis Deskriptif Kinerja Bidhumas Polda Jambi

Kinerja Bidhumas Polda Jambi dapat dijelaskan secara deskriptif sesuai dengan hasil jawaban responden pada kuesioner kinerja yang terdiri dari 8 faktor dengan jumlah 16 pertanyaan.

4.1.3.1 Kualitas Kerja

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner kinerja berdasarkan kualitas kerja:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kualitas Kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Berapa besar anda dapat menyelesaikan tugas dengan ketelitian yang tinggi?	1	3	2	7	10	33	10	33	7	24	30	70	Rendah
2	Berapa besar anda dapat menyelesaikan tugas dengan senang hati?	0	0	3	10	10	33	12	40	5	17	30	71	Rendah
Jumlah												141	Rendah	
Rata-rata												70,5		

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner kinerja berdasarkan indikator kualitas kerja, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 70,5 menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi menganggap belum menyelesaikan tugas dengan ketelitian dan senang hati atau dengan kata lain kualitas kerja anggota relatif masih rendah.

4.1.3.2 Kuantitas Kerja

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner kinerja berdasarkan Kuantitas kerja

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kuantitas Kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Berapa besar anda menyelesaikan tugas dengan baik sesuai target yang ditentukan?	2	7	2	7	7	23	10	33	9	30	30	68	Rendah
2	Berapa besar anda menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab anda?	1	3	1	3	10	33	2	7	16	54	30	59	Rendah
Jumlah												127	Rendah	
Rata-rata												63,5		

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner kinerja berdasarkan indikator kuantitas kerja, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 63,5 menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi menganggap belum menyelesaikan tugas dengan sesuai dengan target yang menjadi tanggung jawabnya atau dengan kata lain kuantitas kerja anggota relatif masih rendah.

4.1.3.3 Pengetahuan Pekerjaan

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner kinerja berdasarkan pengetahuan pekerjaan:

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Pengetahuan Pekerjaan

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Berapa besar anda memahami pedoman kerja?	5	17	4	13	18	60	3	10	0	0	30	101	Sedang
2	Berapa besar anda sanggup menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda?	5	17	3	10	8	27	10	33	4	13	30	185	Sedang
Jumlah												196	Sedang	
Rata-rata												93		

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner kinerja berdasarkan indikator pengetahuan pekerjaan, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 93 menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi sudah memahami pedoman kerja atau dengan kata lain pengetahuan pekerjaan anggota relatif sedang.

4.1.3.4 Kemandirian

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner kinerja berdasarkan kemandirian:

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kemandirian

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Bagaimana atasan (supervisor) anda memberikan kepercayaan dan tanggung jawab atas pekerjaan kepada anda?	1	3	1	3	15	50	13	43	0	0	30	80	Sedang
2	Bagaimana anda membuat skala prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan?	1	3	1	3	16	54	12	40	0	0	30	81	Sedang
Jumlah												161	Sedang	
Rata-rata												80,5		

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner kinerja berdasarkan indikator kemandirian, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 80,5 menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi sudah diberi kepercayaan oleh supervisor untuk melakukan pekerjaan dan dapat membuat skala prioritas pekerjaan atau dengan kata lain kemandirian anggota relatif sedang.

4.1.3.5 Kreativitas

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner kinerja berdasarkan Kreativitas:

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kreativitas

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Berapa besar anda memberikan ide penyelesaian pekerjaan kepada rekan kerja?	3	10	3	10	11	37	0	0	13	43	30	73	Sedang
2	Seberapa sering anda memberi contoh cara menyelesaikan pekerjaan?	5	17	4	13	7	23	11	37	3	10	30	87	Sedang
Jumlah												160	Sedang	
Rata-rata												80		

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner kinerja berdasarkan indikator kreativitas, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 80 menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi dapat memberikan ide penyelesaian pekerjaan dan memberi contohnya atau dengan kata lain kreativitas anggota relatif sedang.

4.1.3.6 Kerjasama Tim

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner kinerja berdasarkan kerjasama tim:

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kerjasama Tim

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Berapa sering anda bekerja sama dengan rekan kerja didalam kelompok?	18	60	0	0	2	7	6	20	4	13	30	112	Tinggi
2	Berapa besar kemampuan anda berkomunikasi dengan anggota yang lain?	9	30	2	7	5	17	10	33	4	13	30	92	Sedang
Jumlah												204	Sedang	
Rata-rata												102		

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner kinerja berdasarkan indikator kerjasama tim, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 102 menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi dapat bekerja sama dan berkomunikasi dalam kelompok kerja atau dengan kata lain kerjasama tim anggota relatif sedang.

4.1.3.7 Kepribadian

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner kinerja berdasarkan Kepribadian:

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kepribadian

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Berapa besar keinginan anda untuk tidak merugikan orang lain?	5	17	12	40	7	23	4	13	2	7	30	104	Sedang
2	Berapa besar keinginan anda untuk berkata dan berbuat jujur?	5	17	11	37	14	46	0	0	0	0	30	111	Tinggi
Jumlah												214	Tinggi	
Rata-rata												107,5		

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner kinerja berdasarkan indikator kepribadian, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 107,5 menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi memiliki keinginan untuk tidak merugikan orang lain dan berbuat jujur atau dengan kata lain kepribadian anggota relatif tinggi.

4.1.3.8 Kedisiplinan

Berikut ini ringkasan jawaban responden pada kuesioner kinerja berdasarkan Kedisiplinan:

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Berdasarkan Indikator Kedisiplinan

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden										N	Skor	Ket
		ST (5)		T (4)		S (3)		R (2)		SR (1)				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Seberapa sering anda bekerja dengan tepat waktu?	0	0	10	33	15	50	5	17	0	0	30	95	Sedang
2	Apakah anda selalu melaksanakan peraturan kerja?	0	0	7	23	19	63	2	7	2	7	30	91	Sedang
Jumlah												186	Sedang	
Rata-rata												93		

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas, jawaban responden atas kuesioner kinerja berdasarkan indikator kedisiplinan, jumlah skor secara rata-rata adalah sebesar 93 menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi dapat bekerja tepat waktu dan melaksanakan aturan kerja atau dengan kata lain kedisiplinan anggota relatif sedang.

4.1.4 Analisis Kuantitatif Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Bidhumas Polda Jambi

4.1.4.1 Hasil Persamaan Regresi

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.24
Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,252	,225		1,118	,273
	X	,991	,103	,877	9,653	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer (diolah), 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,252 + 0,991X$$

Berdasarkan model di atas dapat dijelaskan nilai sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,252 artinya jika variabel motivasi kerja (X) sama dengan nol, maka kinerja (Y) kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi adalah sebesar 0,252.
2. Koefisien variabel pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y) kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi sebesar 0,991 artinya jika terjadi perubahan pada motivasi kerja (X) sebesar satu satuan maka kinerja (Y) kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi akan mengalami perubahan sebesar 0,991 satuan dengan arah yang sama. Artinya jika motivasi kerja (X) naik maka kinerja (Y) kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi naik, dan

sebaliknya jika motivasi kerja (X) turun maka kinerja (Y) kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi juga turun.

3. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang mempengaruhi kinerja (Y) oleh motivasi kerja (X) pada kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi.

4.1.4.2 Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Untuk mengetahui apakah pengaruhnya signifikan atau tidak adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $30 - 1 - 1 = 28$ maka didapat $t_{tabel} = 1,701$.

Hasil uji t terhadap variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 sebagai berikut:

Tabel 4.25

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,252	,225	1,118	,273
	X	,991	,103	,877	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer (diolah), 2020

Dari tabel di atas dapat dijelaskan nilai t_{hitung} motivasi kerja (X) adalah sebesar 9,653 lebih besar dari nilai t_{tabel} yang nilainya sebesar 1,701 ($9,653 > 1,701$). Dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pengujian hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_1 diterima maka **motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)** anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi.

4.1.4.3 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti. Dengan menggunakan instrumen validitasnya otomatis hasil penelitian menjadi valid.

Sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan SPSS 20 berikut:

Tabel 4.26
Hasil Estimasi Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,877 ^a	,769	,761	,245036	,769	93,174

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer (diolah), 2020

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *R Square* sebesar 0,769 atau 76,9%. Hal ini menjelaskan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi sebesar 76,9%, sedangkan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai korelasi 0,877 artinya adalah terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi.

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Motivasi Kerja dan Kinerja Anggota Kepolisian Bidhumas Polda Jambi

Dari hasil jawaban responden atas pertanyaan kuesioner motivasi kerja sebanyak 22 pertanyaan dan kuesioner kinerja sebanyak 16 pertanyaan, maka dapat dibuat suatu kesimpulan dan analisa faktor-faktor mana saja dari variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja (Y) yang menunjukkan nilai sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

4.2.1.1 Analisis Motivasi Kerja Anggota Kepolisian Bidhumas Polda Jambi

Dari hasil jawaban responden atas pertanyaan kuesioner motivasi kerja, maka dapat disusun rekap jawaban responden anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi sebagai berikut:

Tabel 4.27
Rekap Jawaban Responden Pertanyaan Motivasi Kerja

Nomor	Indikator	Sub Indikator	Skor	Rata Rata Skor	Ket
1	Prestasi yang diraih	Partisipasi aktif dan inisiatif kerja	70	70,5	Rendah
		Prestasi kerja yang dicapai	71		
2	Pengakuan orang lain	Perasaan dihargai saat melakukan tugas	68	63,5	Rendah
		Atasan menghargai bawahan	59		
3	Tanggung jawab	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	108	106,5	Tinggi
		Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	105		
4	Peluang untuk maju	Kemungkinan untuk berkembang	80	80,5	Sedang
		Kesempatan mengembangkan karir	81		
5	Kepuasan Kerja	Kepuasan apa yang telah dicapai	73	77,5	Rendah
		Bangga menjadi bagian organisasi	82		
6	Kompensasi	Gaji dan tunjangan yang diterima	54	49,5	Sangat Rendah
		Organisasi memberikan yang terbaik	45		
7	Keamanan dan keselamatan kerja	Keamanan kerja	132	128	Sangat Tinggi
		Jaminan keselamatan kerja	124		
8	Kondisi kerja	Sarana dan prasarana kerja pendukung	51	44	Sangat rendah
		Suasana kerja yang menyenangkan	37		
9	Kebijakan	Kebijakan yang berpihak pada karyawan	89	84,5	Sedang
		Kebanggaan bekerja	80		
10	Supervisi teknis	Peran atasan dalam pengembangan	55	52	Sangat Rendah
		Pemberian solusi oleh atasan	49		
11	Hubungan interpersonal	Hubungan dengan atasan dan rekan kerja	79	86,5	Sedang
		Sikap menghormati dan menghargai	94		
Jumlah				843	Rendah
Rata-rata				76,6	

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Berdasarkan rekap jawaban responden atas pertanyaan motivasi kerja tersebut, diketahui bahwa skor rata-rata motivasi kerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi adalah sebesar 76,6 dan dapat diartikan bahwa motivasi kerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi

Dari 11 indikator motivasi kerja yang diteliti, responden anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi relatif puas pada indikator keamanan dan keselamatan

kerja di Polda Jambi dengan skor 128 yang dapat diartikan sangat tinggi dan indikator tanggung jawab dengan skor 106,5 yang dapat diartikan tinggi.

Ketidakpuasan anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi yang menyebabkan motivasi kerja sangat rendah disebabkan oleh indikator kompensasi dengan skor 49,5, indikator kondisi kerja dengan skor 44 dan indikator supervisi teknis tercermin dengan skor yang diraih sebesar 52.

Sedangkan indikator peluang untuk maju dengan skor 80,5, kebijakan dengan skor 84,5, dan hubungan interpersonal dengan skor 86,5 menggambarkan bahwa faktor tersebut relatif tidak terlalu mempengaruhi (sedang) terhadap motivasi kerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi.

Selanjutnya indikator lain yang membuat motivasi kerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi rendah adalah indikator prestasi yang diraih dengan skor 70,5, indikator pengakuan orang lain dengan skor 63,5 dan indikator kepuasan kerja dengan skor 77,5.

Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator keamanan dan keselamatan kerja dengan jumlah skor secara rata-rata sebesar 128 adalah indikator dengan nilai tertinggi, menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi telah menganggap Polda Jambi memberikan jaminan yang baik untuk keamanan dan keselamatan kerja mereka.

4.2.1.2 Analisis Kinerja Anggota Kepolisian Bidhumas Polda Jambi

Dari hasil jawaban responden atas pertanyaan kuesioner kinerja, maka dapat disusun rekap jawaban responden anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi sebagai berikut:

Tabel 4.28
Rekap Jawaban Responden Pertanyaan Kinerja

Nomor	Indikator	Sub Indikator	Skor	Rata Rata Skor	Ket
1	Kualitas Kerja	Kemampuan ketelitian	70	70,5	Rendah
		Menyelesaikan tugas dengan senang hati	71		
2	Kuantitas Kerja	Menyelesaikan tugas sesuai target	68	63,5	Rendah
		Menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	59		
3	Pengetahuan Pekerjaan	Memahami pedoman kerja	101	93	Sedang
		Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan	85		
4	Kemandirian	Kepercayaan dari atasan	80	80,5	Sedang
		Skala prioritas dalam pekerjaan	81		
5	Kreativitas	Ide penyelesaian pekerjaan	73	80	Sedang
		Memberikan contoh penyelesaian pekerjaan	87		
6	Kerjasama Tim	Kerjasama dengan anggota tim	112	102	Sedang
		Kemampuan berkomunikasi	92		
7	Kepribadian	Tidak merugikan orang lain	104	107,5	Tinggi
		Berkata dan berbuat jujur	111		
8	Kedisiplinan	Ketepatan waktu	95	93	Sedang
		Pelaksanaan peraturan kerja	91		
Jumlah				690	Rendah
Rata-rata				62,7	

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Berdasarkan rekap jawaban responden atas pertanyaan kinerja tersebut, diketahui bahwa skor rata-rata kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi adalah sebesar 62,7 dan dapat diartikan bahwa motivasi kerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi

Dari 8 indikator motivasi kerja yang diteliti, responden anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi relatif puas pada indikator kepribadian dengan skor 107,5 yang dapat diartikan tinggi. Ketidakpuasan anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi yang menyebabkan kinerja rendah disebabkan oleh indikator kualitas kerja dengan skor 70,5, dan indikator kuantitas kerja dengan skor 63,5.

Sedangkan indikator peluang pengetahuan pekerjaan dengan skor 93, kemandirian dengan skor 80,5, kreativitas dengan skor 80, kerjasama tim dengan skor 102 dan kedisiplinan dengan skor 93 menggambarkan bahwa faktor tersebut relatif tidak terlalu mempengaruhi (sedang) terhadap kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator kepribadian dengan jumlah skor secara rata-rata sebesar 107,5 adalah indikator dengan nilai tertinggi, menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi memiliki keinginan untuk tidak merugikan orang lain dan berbuat jujur atau dengan kata lain kepribadian anggota relatif tinggi.

4.2.2 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Bidhumas Polda Jambi.

Muntaha dan Mazayatul Mufrihah (2017) menemukan hubungan yang signifikan antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan. Gilang Meidizar dan Anthon Rustono (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat positif terkait dengan kinerja. Syarah Amelia dan Mahendra Fakhri (2016) berpendapat, bahwa motivasi kerja dan kinerja saling terkait.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS 20, persamaan regresi linear sederhana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi dapat dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = 0,252 + 0,991X$$

Persamaan ini menyatakan bahwa koefisien regresi motivasi kerja mempunyai hubungan arah yang positif terhadap kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi. Artinya adalah jika motivasi kerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi naik maka kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi juga naik. Sebaliknya, jika motivasi kerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi turun maka kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi juga turun.

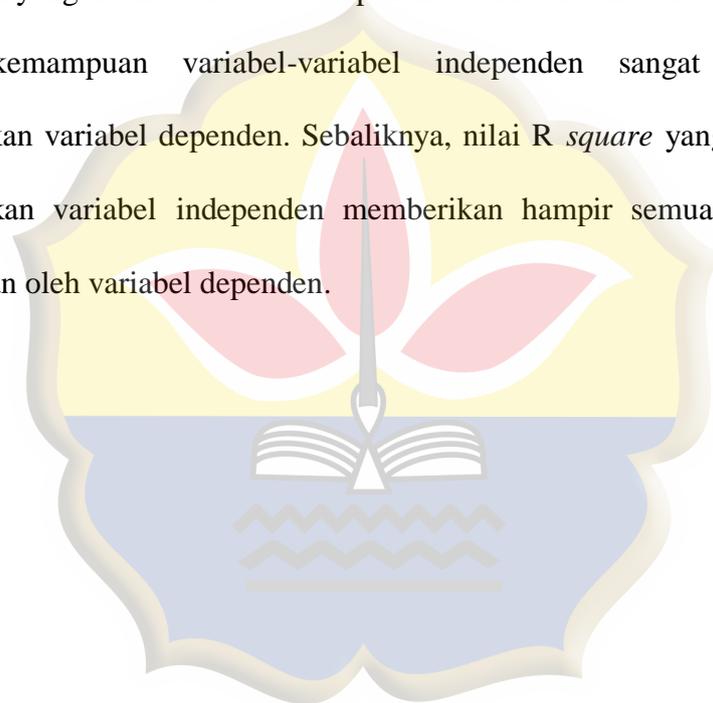
Konstanta sebesar 0,252 artinya jika motivasi kerja sama dengan nol, maka kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi adalah sebesar 0,252. Koefisien variabel pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi sebesar 0,991 artinya jika terjadi perubahan pada motivasi kerja sebesar satu satuan maka kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi akan mengalami perubahan sebesar 0,991 satuan dengan arah yang sama.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi. Hal ini dapat dibuktikan melalui pengujian statistik ditunjukkan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 9,653 dan t_{tabel} sebesar 1,701. Dari hasil perbandingan maka dapat diketahui t_{hitung} 9,653 lebih besar dari t_{tabel} 1,701 pada tingkat keyakinan 95%, dengan kriteria keputusan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_1 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi.

Besar hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,877. Hal ini menunjukkan hubungan

positif yang kuat antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi.

Sementara nilai *R square* adalah 0,769 (penguadratan dari koefisien korelasi, atau $0,877^2 = 0,769$). Koefisien determinasi (*R square*), dalam hal ini menjelaskan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi sebesar 76,9 %. Sedangkan sisanya 23,1% ($100\% - 76,9\% = 23,1\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Jika nilai *R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen sangat rendah dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, nilai *R square* yang mendekati satu menandakan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dan kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi relatif rendah.
2. Dari 11 indikator motivasi kerja yang diteliti, indikator keamanan dan keselamatan kerja dengan jumlah skor secara rata-rata sebesar 128 adalah indikator dengan nilai tertinggi, menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi telah menganggap Polda Jambi memberikan jaminan yang baik untuk keamanan dan keselamatan kerja mereka. Sedangkan skor motivasi kerja yang sangat rendah disebabkan oleh indikator kompensasi dengan skor 49,5, indikator kondisi kerja dengan skor 44 dan indikator supervisi teknis tercermin dengan skor yang diraih sebesar 52. Hal ini mencerminkan Anggota Bidhumas Polda Jambi menganggap gaji dan kompensasi yang diterima masih kurang, sarana dan prasarana kerja yang kurang layak serta atasan langsung mereka sangat kurang memberikan kontribusi kepada dalam meningkatkan performa maupun memberikan solusi atas masalah hadapi dalam pekerjaan.

3. Dari 8 indikator kinerja yang diteliti, indikator kepribadian dengan jumlah skor secara rata-rata sebesar 107,5 adalah indikator dengan nilai tertinggi, menggambarkan bahwa anggota Bidhumas Polda Jambi memiliki keinginan untuk tidak merugikan orang lain dan berbuat jujur atau dengan kata lain kepribadian anggota relatif tinggi. Sedangkan skor kinerja yang rendah disebabkan oleh indikator kualitas kerja dengan skor 70,5, dan indikator kuantitas kerja dengan skor 63,5. Hal ini mencerminkan Anggota Bidhumas Polda Jambi menganggap belum menyelesaikan tugas dengan ketelitian dan senang hati yang menjadi target dan tanggung jawabnya.
4. Persamaan regresi linier sederhana $Y = 0,252 + 0,991 X$, dengan konstanta sebesar 0,252 memberikan arti bahwa kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi bernilai sebesar 0,252 apabila variabel motivasi kerja tidak ada atau sama dengan nol. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,991, menunjukkan jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi akan mengalami peningkatan sebesar 0,991.

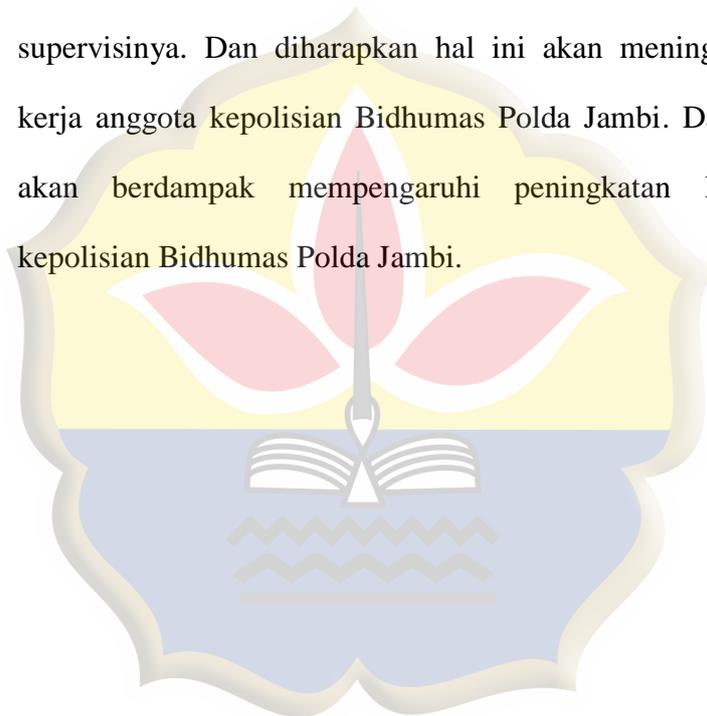
5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Hendaknya manajemen Polda Jambi mengambil kebijakan untuk meningkatkan motivasi kerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi dengan tujuan apabila motivasi kerja anggota kepolisian

Bidhumas Polda Jambi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi.

2. Indikator kompensasi, kondisi kerja dan supervisi teknis adalah indikator yang dinilai sangat rendah oleh anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi, oleh karena itu Kabidhumas selaku pimpinan Bidhumas Polda Jambi dapat lebih memperhatikan nilai kompensasi yang diterima anggota, memperbaiki kondisi kerja seperti sarana dan prasarana kerja serta hendaknya lebih memperbaiki kemampuan supervisinya. Dan diharapkan hal ini akan meningkatkan motivasi kerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi. Dan akhirnya juga akan berdampak mempengaruhi peningkatan kinerja anggota kepolisian Bidhumas Polda Jambi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.(2014). **Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- A.M. Sardiman. (2007). **Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar**. Bandung: Rajawali Pers
- Bangun, W. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Gilang Meidizar dan Anthon Rustono (2016). **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Primarindo Asia Infrstructure,Tbk)**. Jurnal e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2 Agustus 2016 Halaman 1032
- Hapzi Ali, Nandan Limakrisna (2013), **Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis dan Disertasi**, Yogyakarta : Penerbit Deepublish
- Hasibuan, M. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Husein, Umar (2013). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muntaha dan Mazayatul Mufrihah (2017). **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak**. Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis, Vol.8, No.1 Januari 2017
- Sayid Syekh (2011). **Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial**, Jakarta: Penerbit Gaung Persada Pers.
- Sedarmayanti (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono (2013). **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Supardi (2013). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta: Change Publication

Syarah Amelia dan Mahendra Fakhri (2016). **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro**. Jurnal Computech dan Bisnis Vol. 10 No.2 Desember 2016 Hal. 119-127

Wirawan (2009). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.

<http://jambi.polri.go.id/>



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Jambi, Januari 2020

Dengan hormat,

Bersama ini saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hidayah Fista Magrisa

NIM : 1400861201017

Jurusan : Manajemen SDM

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari sedang mengadakan penelitian yang berjudul “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN BIDANG HUMAS POLDA JAMBI**”

Untuk maksud tersebut diatas, saya memohon kepada Saudara/i berkenan untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap, jujur dan tanpa dipengaruhi oleh siapapun.

Kuesioner ini nantinya akan saya pergunakan semata-mata hanya untuk keperluan ilmiah dan saya berjanji untuk menjaga kerahasiaan kuesioner ini. Atas kerjasama dan bantuannya serta waktu luang yang Saudara/i berikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Hidayah Fista Magrisa
NIM : 1400861201017

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur : 20 – 29 30 – 39 40 – 49 50 - 58

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*

Pendidikan Terakhir : SLTA/DIPLOMA/S1/S2*

Masa Kerja : 0 – 6 tahun 7 - 13 tahun 14 – 20 tahun
 > 20 tahun

* Coret yang tidak perlu

II. PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN KUESIONER

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dan berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan :

ST = Sangat Tinggi diberi skor 5

T = Tinggi diberi skor 4

S = Sedang diberi skor 3

R = Rendah diberi skor 2

SR = Sangat Rendah diberi skor 1

1) Variabel Motivasi Kerja (X)

No	Pernyataan	ST	T	S	R	SR
	Indikator prestasi yang diraih					
1.	Bagaimana anda berpartisipasi aktif dan mengembangkan inisiatif dalam pekerjaan?					
2.	Bagaimana anda memberikan prestasi kerja kepada Polda Jambi dengan cara yang positif?					
	Indikator Pengakuan orang lain					
3.	Bagaimana anda dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas?					
4.	Bagaimana atasan langsung anda menghargai pekerjaan anda dalam 1 (satu) bulan terakhir?					
	Indikator Tanggung jawab					
5.	Berapa besar keinginan anda untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada anda dengan baik?					
6.	Berapa besar usaha anda menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan akurat?					
	Indikator Peluang untuk maju					
7.	Berapa besar peluang anda untuk bisa lebih berkembang di Polda Jambi?					
8.	Berapa besar kesempatan anda untuk mengembangkan karir di Polda Jambi?					
	Indikator Kepuasan Kerja					
9.	Berapa besar rasa puas anda terhadap apa yang telah dicapai saat bekerja di Polda Jambi?					
10.	Berapa besar rasa bangga anda menjadi bagian					

	keluarga besar Polda Jambi?					
	Indikator Kompensasi					
11.	Berapa tingkat kepuasan anda dengan gaji dan tunjangan yang diterima di Polda Jambi?					
12.	Berapa besar Polda Jambi memberikan yang terbaik untuk anda?					
	Indikator Keamanan dan keselamatan Kerja					
13.	Berapa besar anda dapat bekerja dengan aman di Polda Jambi?					
14.	Berapa besar Polda Jambi menjamin keamanan dan keselamatan pekerjanya?					
	Indikator Kondisi Kerja					
15.	Bagaimana sarana dan prasarana kerja di Polda Jambi dalam mendukung anda untuk bekerja secara optimal?					
16.	Berapa besar anda merasa bangga bekerja di Polda Jambi karena suasana kerja yang menyenangkan?					
	Indikator Kebijakan					
17.	Bagaimana kebijakan Polda Jambi berpihak kepada anggota?					
18.	Berapa besar anda bangga bekerja di Polda Jambi?					
	Indikator Supervisi Teknis					
19.	Bagaimana dukungan atasan dalam meningkatkan performa anda?					
20.	Berapa besar atasan langsung anda selalu memberikan solusi atas masalah yang ada?					
	Indikator Hubungan Interpersonal					
21.	Bagaimana tingkat hubungan kekeluargaan di Polda					

	Jambi antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan?					
22.	Berapa besar sikap saling menghormati dan menghargai antara sesama pekerja di Polda Jambi?					

2) Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	ST	T	S	R	SR
	Indikator Kualitas Kerja					
1.	Berapa besar anda dapat menyelesaikan tugas dengan ketelitian yang tinggi?					
2.	Berapa besar anda dapat menyelesaikan tugas dengan senang hati?					
	Indikator Kuantitas Kerja					
3.	Berapa besar anda menyelesaikan tugas dengan baik sesuai target yang ditentukan?					
4.	Berapa besar anda menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab anda?					
	Indikator Pengetahuan Pekerjaan					
5.	Berapa besar anda memahami pedoman kerja?					
6.	Berapa besar anda sanggup menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda?					
	Indikator Kemandirian					
7.	Bagaimana atasan (supervisor) anda memberikan kepercayaan dan tanggung jawab atas pekerjaan kepada anda?					
8.	Bagaimana anda membuat skala prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan?					

	Indikator Kreativitas					
9.	Berapa besar anda memberikan ide penyelesaian pekerjaan kepada rekan kerja?					
10.	Seberapa sering anda memberi contoh cara menyelesaikan pekerjaan?					
	Indikator Kerjasama Tim					
11.	Berapa sering anda bekerja sama dengan rekan kerja didalam kelompok?					
12.	Berapa besar kemampuan anda berkomunikasi dengan anggota yang lain?					
	Indikator Kepribadian					
13.	Berapa besar keinginan anda untuk tidak merugikan orang lain?					
14.	Berapa besar keinginan anda untuk berkata dan berbuat jujur?					
	Indikator Kedisiplinan					
15.	Seberapa sering anda bekerja dengan tepat waktu?					
16.	Apakah anda selalu melaksanakan peraturan kerja?					

Lampiran 2

Data Asli Hasil Rekap Jawaban Responden Anggota Bidhumas Polda Jambi Terhadap Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja

Responden	Pertanyaan																					
	PYD		PO		TJ		PUM		KeK		Kom		KDKK		KoK		Keb		ST		HI	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
R1	3	3	3	3	5	5	5	4	1	4	3	3	5	5	3	3	4	4	3	3	5	3
R2	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	1	1	4	2	3	2	4	4
R3	3	3	3	3	5	5	3	3	1	2	2	2	4	5	1	1	4	2	2	2	2	5
R4	3	3	4	3	4	4	3	3	1	2	1	1	5	5	1	1	4	2	3	1	2	4
R5	4	4	4	4	5	2	3	3	4	5	2	2	5	5	1	1	3	2	2	1	2	5
R6	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	1	1	5	5	1	1	3	2	2	1	2	5
R7	2	2	3	1	3	2	2	3	1	2	3	3	5	5	3	3	4	4	1	3	5	4
R8	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	1	1	4	3	1	1	3	2	2	1	2	4
R9	1	2	2	1	3	2	3	3	1	2	1	1	3	3	1	1	3	2	1	2	3	5
R10	5	4	5	5	5	5	2	2	5	5	1	1	3	5	1	1	5	5	3	2	3	3
R11	3	3	2	3	4	4	3	3	4	5	1	1	5	4	1	1	1	2	1	2	2	3
R12	3	3	2	3	4	5	2	3	1	2	2	1	4	4	1	1	2	2	1	2	2	3
R13	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	4	4	1	1	2	2	1	2	3	3
R14	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	2	1	4	4	1	1	4	2	1	2	3	2
R15	4	4	5	1	4	5	3	3	5	2	3	2	4	3	3	1	3	4	2	2	3	2
R16	2	2	2	1	4	4	3	3	3	2	1	1	5	5	1	1	1	2	2	2	3	3
R17	1	2	1	1	3	4	2	3	3	3	1	1	4	3	1	1	2	2	2	1	3	2
R18	2	1	1	1	3	4	2	2	3	2	2	2	5	4	2	1	3	2	3	2	3	3
R19	1	2	1	1	2	2	2	3	1	3	2	1	4	4	2	1	2	2	1	1	3	2
R20	2	2	1	1	3	4	2	2	3	1	1	1	4	4	1	1	1	2	2	1	3	2
R21	2	2	1	1	4	2	3	3	1	3	2	1	4	3	3	1	3	4	1	1	2	3

R22	1	1	1	1	3	4	3	2	3	1	2	2	5	5	2	1	1	2	3	1	2	5
R23	2	2	1	1	4	4	3	3	1	3	2	2	4	4	1	1	2	2	1	1	2	2
R24	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	4	4	2	2	3	2	1	2	2	4
R25	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	1	2	5	3	1	2	4	3	1	2	2	2
R26	1	1	2	1	3	4	2	2	3	2	2	1	4	4	3	1	3	3	1	1	1	2
R27	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	5	4	3	1	5	5	2	1	1	2
R28	1	1	2	2	4	3	3	2	3	2	3	1	5	4	3	1	5	3	2	2	1	2
R29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	1	2	2	2	4	3
R30	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	1	5	4	2	1	4	5	3	1	4	2
Jumlah Skor	70	71	68	59	108	105	80	81	73	82	54	45	132	124	51	37	89	80	55	49	79	94
Rata Rata	70,5		63,5		106,5		80,5		77,5		49,5		128		44		84,5		52		86,5	

- PYD = Prestasi yang diraih
 PO = Pengakuan orang lain
 TJ = Tanggung jawab
 PUM = Peluang untuk maju
 KeK = Kepuasan Kerja
 Kom = Kompensasi
 KDCK = Keamanan dan Keselamatan Kerja
 KoK = Kondisi Kerja
 Keb = Kebijakan

 ST = Supervisi Teknis
 HI = Hubungan Interpersonal



Lampiran 3

Responden	Pertanyaan															
	Kualitas Kerja		Kuantitas Kerja		Pengetahuan Jabatan		Kemandirian		Kreativitas		Kerjasama Tim		Kepribadian		Kedisiplinan	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
R1	3	3	3	3	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	4	4
R2	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	4	4
R3	3	3	3	3	5	5	3	3	1	2	5	2	4	5	4	4
R4	3	3	4	3	4	4	3	3	1	2	2	5	3	3	3	4
R5	4	4	4	4	5	2	3	3	4	5	5	2	5	3	3	3
R6	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	1	1	3	5	4	3
R7	2	2	3	1	3	2	2	3	1	2	2	5	5	3	3	4
R8	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	4	3	4	4
R9	1	2	2	1	3	2	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3
R10	5	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	3	5	3	3
R11	3	3	2	3	4	4	3	3	4	5	5	1	5	3	4	4
R12	3	3	2	3	3	1	2	3	1	2	5	5	3	3	3	3
R13	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	5	2	4	3	3	3
R14	3	3	2	3	3	1	3	2	3	4	2	1	3	3	3	3
R15	4	4	5	1	4	5	3	3	5	5	1	2	4	3	2	3
R16	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	5	5	3	4	4	3
R17	1	2	1	1	3	2	2	3	3	3	5	4	4	3	3	3
R18	2	1	1	1	3	1	2	2	3	2	2	4	1	4	3	3
R19	1	2	1	1	2	2	2	3	1	3	5	2	4	4	4	3

R20	2	2	1	1	3	1	2	2	3	1	2	5	4	4	4	3	
R21	2	2	1	1	3	2	3	3	1	3	5	2	4	3	4	2	
R22	1	1	1	1	3	3	3	2	3	1	3	3	4	4	3	2	
R23	2	2	1	1	3	3	3	3	1	3	5	2	4	4	2	3	
R24	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1	3	5	2	4	2	1	
R25	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	5	2	1	3	2	3	
R26	1	1	2	1	3	3	2	2	3	2	5	5	4	4	2	1	
R27	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	5	3	2	3	3	3	
R28	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	5	3	2	4	3	3	
R29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	3	4	4	3	3	
R30	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	5	3	2	4	3	3	
Jumlah Skor	70	71	68	59	101	85	80	81	73	87	112	92	104	111	95	91	
Rata Rata	70,5		63,5		93			80,5		80		102		107,5		93	



Lampiran 4

Output Tabulasi Data Konversi dari MSI Jawaban Responden Magang Bakti BCA Terhadap Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X) dan Variabel Kinerja (Y)

Responden	Motivasi Kerja (X)	Kinerja (Y)
1	3,292	3,422
2	3,002	3,443
3	2,496	2,981
4	2,312	2,664
5	2,682	3,073
6	1,829	1,995
7	2,585	2,299
8	1,645	2,1
9	1,694	1,831
10	2,818	3,316
11	2,207	2,952
12	2,04	2,27
13	1,963	2,242
14	2,108	2,169
15	2,646	2,797
16	2,078	2,448
17	1,654	2,124
18	2,031	1,758
19	1,581	2,056
20	1,556	2,029
21	1,887	2,153
22	1,939	1,905
23	1,842	2,191
24	1,823	1,728
25	1,949	1,955
26	1,675	1,96
27	2,046	2,115
28	2,125	2,05
29	2,382	2,662
30	2,533	2,711

Lampiran 5

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X.
  
```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	2,38003	,500883	30
X	2,14733	,443101	30

Correlations

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1,000	,877
	X	,877	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000
	X	,000	.
N	Y	30	30
	X	30	30

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,877 ^a	,769	,761	,245036	,769	93,174

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	1 ^a	28	,000

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,594	1	5,594	93,174	,000 ^b
1 Residual	1,681	28	,060		
Total	7,276	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,252	,225		1,118	,273
	X	,991	,103	,877	9,653	,000

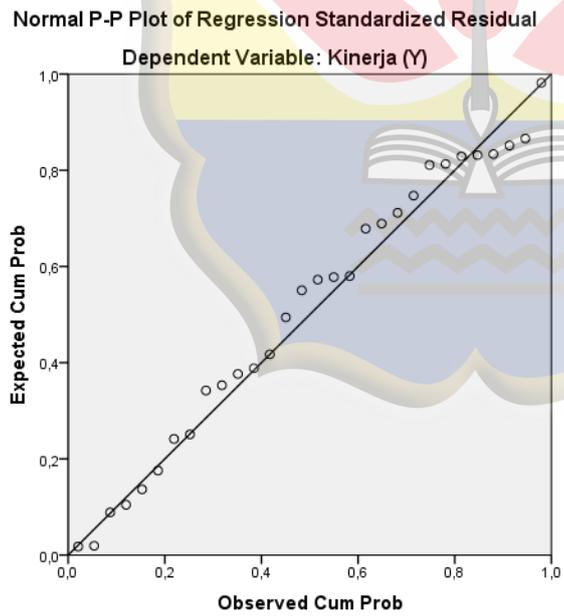
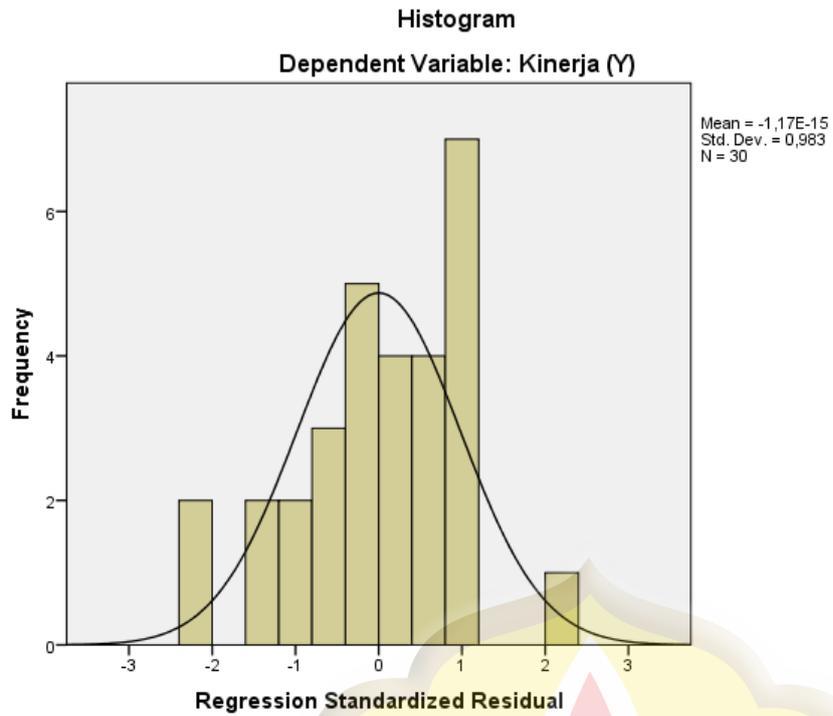
Coefficients^a

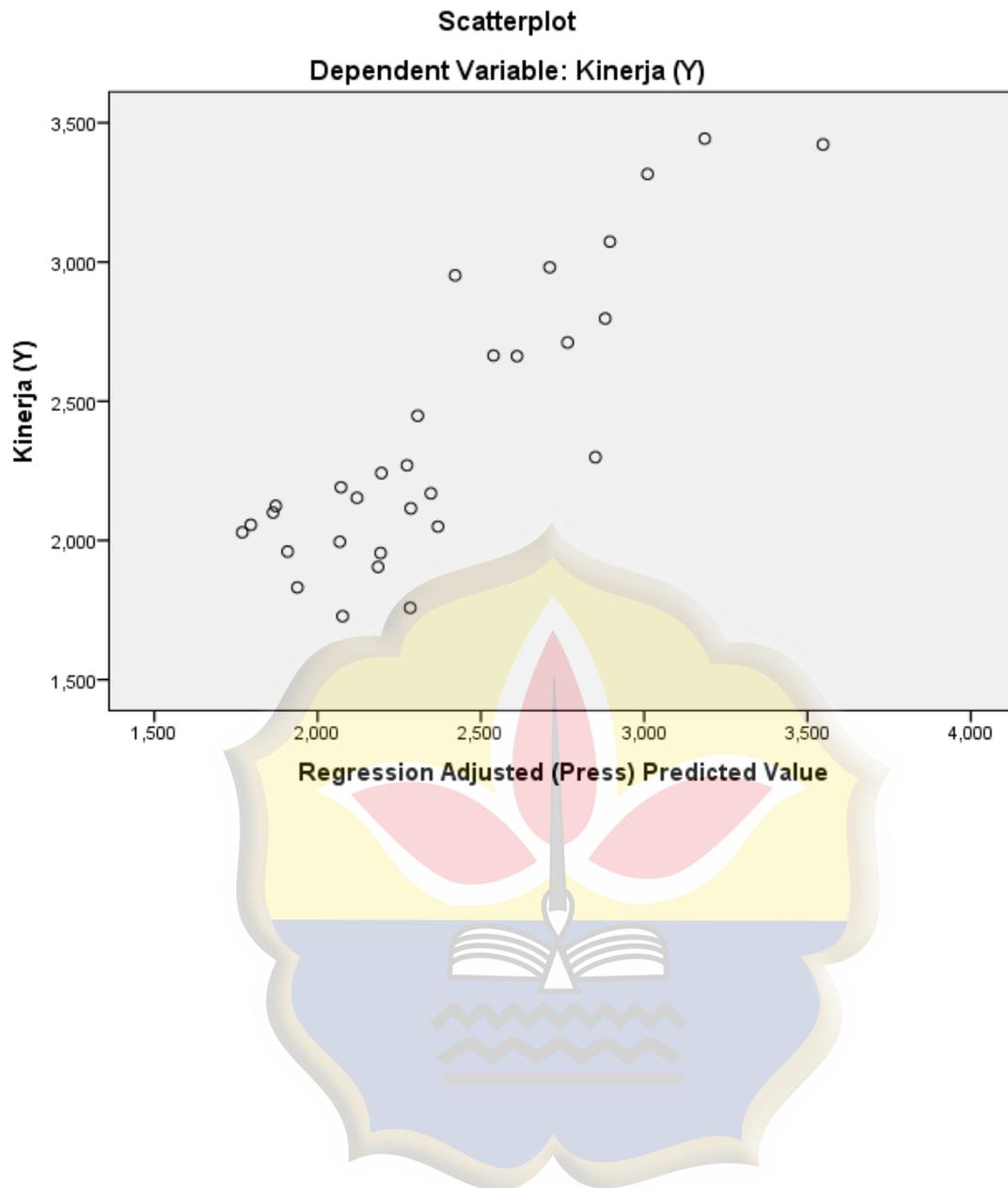
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	X	,877	,877	,877	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X
1	1	1,980	1,000	,01	,01
	2	,020	9,958	,99	,99





Lampiran 6

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kuswahyudi Tresnadi, S.H., S.I.K.

NRP : 71070471

Jabatan : Kabid Humas Polda Jambi

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Hidayah Fista Magrisa

NIM : 1400861201017

Jurusan : Manajemen SDM

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari yang telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN BIDANG HUMAS POLDA JAMBI**” sejak tanggal 13-17 Januari 2020 dan telah membahas hasil penelitiannya dengan kami.

Jambi, 17 Januari 2020

Kuswahyudi Tresnadi, S.H., S.I.K.
Kabid Humas Polda Jambi