

**ANALYSIS OF POLICE MEMBERS PERFORMANCE TROUGH MOTIVATION AND LEADERSHIP
STYLE AT BANDAR LAMPUNG POLICE OFFICE**

Nyoto¹, Ino Harianto²

^{1&2}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email : nyoto@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the performance of the police in the ranks of the Bandar Lampung City Police by exploiting the variables of leadership style and motivation. This study uses an interpretive descriptive qualitative method with a subjective approach. The informants who were determined based on the purposive method were 6 people, all of whom were police personnel within the Bandar Lampung Police Station. The collected data is processed using the Atlas.ti software. The results of the study indicate that the leadership that is carried out or implemented in the Bandar Lampung Police Headquarters is an instructive, participatory, and consolidative style. The motivation of police personnel, both male police officers (polki) and female police officers (polwan) has a level of diversity in carrying out their duties. The performance that has been achieved qualitatively can be stated as good because the research results are supported by several factors, namely the rate of completion of criminal cases and others reaching 66.18% (January-August 2021 data).

Keywords: Police Performance; Motivation; Leadership Style

**ANALISIS KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DITINJAU DARI MOTIVASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN PADA POLRESTA BANDAR LAMPUNG**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja kepolisian pada jajaran kepolisian Resor Kota Bandar Lampung dengan mengeksplorasi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif interpretif dengan pendekatan subjektif. Informan yang ditentukan berdasarkan metode purposif sebanyak 6 orang yang kesemuanya merupakan personel kepolisian di lingkungan Polresta Bandar Lampung. Data yang dikoleksi diolah menggunakan bantuan software Atlas.ti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang dijalankan atau yang di-implementasikan pada lingkungan Kapolresta Bandar Lampung adalah gaya instruktif, partisipatif, dan konsolidatif. Motivasi personel kepolisian baik personel polisi laki-laki (polki) maupun polisi perempuan (polwan) memiliki tingkat keragaman dalam menjalankan tugasnya. Kinerja yang telah dicapai secara kualitatif dapat dinyatakan baik karena dari hasil penelitian didukung oleh beberapa faktor, yakni tingkat penyelesaian kasus tindak pidana dan lainnya mencapai angka 66,18% (data Januari-Agustus 2021).

Kata Kunci: Kinerja Kepolisian; Motivasi; Gaya Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Polisi Negara Republik Indonesia dalam melaksanakan tugas dan sebagai alat negara memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, maka eksistensi Polisi Negara Republik Indonesia (Polri) selalu bersama dan menyatu dengan masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsi penyelenggaraan fungsi keamanan dan ketertiban, tentu diperlukan suatu model kepemimpinan yang berlaku untuk internal organisasi, dalam hal ini jajaran Kepolisian Republik Indonesia.

Pasal 31 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia menyebutkan bahwa Pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam menjalankan tugas pokok dan wewenangnya harus memiliki kemampuan profesi. Pasal 32 tersebut menegaskan bahwa pembinaan kemampuan profesi dan pengembangan pengetahuan serta pengalaman penugasan dilaksanakan melalui pendidikan secara berjenjang dan berlanjut.

Untuk menjalankan organisasi Kepolisian Republik Indonesia, khususnya untuk Kepolisian Resor Kota Bandar Lampung, fungsi kepemimpinan yang merupakan perwujudan dari fungsi manajerial harus terselenggara dengan baik. Oleh karena manajerial pengarahan (directing) harus berjalan dengan baik, maka ketentuan yang baku adalah menjalankan fungsi instruksional yang dimulai dari pucuk pimpinan hingga pimpinan tingkat terendah.

Penelitian FoEh dan Papote (2021) melakukan analisis terhadap faktor motivasi kerja, dan kinerja pada anggota kepolisian Ditlantas Polda Nusa Tenggara Timur Kupang menyatakan bahwa motivasi jelas memberi pengaruh besar terhadap kinerja anggota kepolisian Ditlantas di Polda NTT. Disebutkan bahwa variabel motivasi adalah sangat dominan dibanding beberapa variabel lain seperti pendidikan dan pelatihan, kompetensi, dan budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan observasi awal yang peneliti lakukan terhadap beberapa anggota Kepolisian di jajaran Polresta Bandar Lampung dimana responden yang diambil adalah secara purposif.

Selain faktor variabel motivasi, variabel kepemimpinan para *Top Management* manajemen (pimpinan) kepolisian juga menjadi faktor penentu tercapainya kinerja anggota kepolisian. Hal ini terbukti dari tingkat penyelesaian kasus yang dapat dilihat dari data kriminalitas tindak pidana tahun 2020-2021. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurhamiden dan Trang (2015), yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, pembagian kerja memberikan dampak yang tinggi terhadap kinerja Kepolisian. Hanya pada persoalan variabel pembagian tugas kerja tidak memberikan hasil baik sebagaimana dengan variabel lainnya.

Tabel 1. Data Kriminalitas Tindak Pidana

NO	KASUS	TAHUN 2020 (JAN-DES)			TAHUN 2021 (JAN-AGUST)		
		JTP	PTP	(%)	JTP	PTP	(%)
1	Curas	79	36	45,57	45	26	57,78
2	Curat	326	159	48,77	139	95	68,35
3	Curanmor	553	125	22,6	238	116	48,74
4	Penipuan	485	128	26,39	344	179	52,03
5	Penggelapan	281	99	35,23	171	120	70,18
6	Narkoba	372	372	100	198	198	100
7	Pembunuhan	2	1	50	3	3	100
8	Aniaya Berat	12	9	75	8	7	87,5
9	Aniaya Ringan	219	103	47,03	135	89	65
10	Perjudian	5	5	100	3	3	93
11	Pem/Kembakaran	2	2	100	1	2	100
12	Temu Senpi	5	5	100	0	0	0
13	Pemerasan	9	3	33,33	4	2	50
14	Pengeroyokan	52	14	26,92	32	23	71,88
15	Pencurian Biasa	142	42	29,58	93	45	48,39
16	Lain-Lain	503	199	39,56	286	127	75,87
Jumlah		3.047	1.302	42,73	1.700	1.125	66,18

Sumber: Polresta Bandar Lampung, 2021

Ket. JTP = Jumlah Tindak Pidana; PTP = Penyelesaian Tindak Pidana

Tabel 1 di atas merupakan daftar jumlah kasus tindak pidana dan penyelesaian tindak pidana yang dilakukan di jajaran Kepolisian Resor Kota Bandar Lampung. Tahun 2020 jumlah kasus 3.047 kasus dengan kasus pencurian kendaraan bermotor (curanmor) sebagai kasus tertinggi, yakni berjumlah 553 kasus. Sementara kasus pembunuhan dan kebakaran merupakan kasus terendah yang masing-masing berjumlah 2 kasus.

Pada tahun 2021 periode Januari-Agustus, data kasus terkoleksi adalah 1.125 kasus. Tindak pidana Narkoba adalah kasus tertinggi yang ditemui berjumlah 198 kasus. Sementara kasus terendah adalah kebakaran dan pemerasan yang masing-masing 2 kasus. Namun ada hal istimewa yang ditemui dari daftar kasus antara tahun 2020-2021, yaitu pada tahun 2021 kasus temu senpi berjumlah 5 kasus, sementara pada tahun berjalan 2021 belum ada kasus serupa.

Dari tabel di atas, sebagai bahan rujukan untuk mengukur kinerja anggota kepolisian resor kota Bandar Lampung sesungguhnya mengacu pada tingkat penyelesaian kasus. Untuk menyelesaikan kasus tentu diperlukan motivasi kerja, perintah kerja atau instruksi pimpinan yang jelas, pendelegasian wewenang dan pembagaaian kerja yang jelas pula. Tahun 2021, dari 3.047 kasus yang ditemui, tingkat penyelesaian kasus hanya mencapai hanya 1.302 kasus atau 42,73%. Angka ini berarti belum setengah dari total kasus yang dihadapi jajaran kepolisian Resor Kota Bandar Lampung.

Namun pada periode tahun 2021, data kasus terkumpul adalah 1.700 kasus tindak pidana, dan tingkat penyelesaian kasus mencapai 1.125 kasus atau 66,18 persen. Jika dibuat komparasi antara tahun 2020 dan 2021, artinya tingkat penyelesaian kasus untuk tindak pidana pada tahun 2021 berjalan lebih baik dari tahun sebelumnya.

Dari fenomena ini sebenarnya dapat diidentifikasi masalah yang timbul yaitu adanya potensi peningkatan penyelesaian kasus dari tahun 2020 ke 2021. Peningkatan penyelesaian kasus ini dapat disebut sebagai peningkatan kinerja anggota kepolisian Polresta Bandar Lampung yang tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang telah disebutkan di atas yaitu gaya kepemimpinan dari para pimpinan dan variabel motivasi kerja.

Pada proses pelayanan, pimpinan melalui gaya kepemimpinan seharusnya juga memberikan contoh pendelegasian wewenang berupa intruksi yang jelas dalam pendampingan proses penyelesaian tindak pidana. Kepemimpinan dalam menjalankan gaya intruksi, delegasi, konsultasi, dan partisipasi dapat diwujudkan dalam beberapa aspek tindakan. Proses pendampingan secara ketat dan terpadu bisa menjadi alat kontrol terhadap peran fungsi pengawasan sehingga kinerja anggota kepolisian menjadi baik.

Dapat dipahami bahwa untuk menjalankan atau menyelenggarakan suatu instruksi pimpinan, sampai saat ini fungsi manajemen yang diselenggarakan adalah berupa ketaatan bawahan terhadap pimpinan. Ketaatan bawahan terhadap pimpinan disikapi sebagai gaya menjalankan fungsi manajerial instruksional oleh bawahan terhadap atasan dengan baik. Gaya kepemimpinan ini dapat direlasikan sebagai gaya kepemimpinan otokratis sebagaimana yang dimaksudkan oleh Robbin dan dikategorisasikan sebagai gaya kepemimpinan model konvensional.

Dari observasi terbatas dan secara empiris yang peneliti alami selama menjadi bagian terpenting pimpinan kepolisian Republik Indonesia, tujuan organisasi akan terselenggara dengan baik bila bawahan memahami dan melaksanakan fungsi instruksional yang dikeluarkan oleh pimpinan. Sifat intruksional ini berpola dari atasan dan mengalir pada bawahan yaitu berupa efek *top – down*.

Sebagai pimpinan tidak hanya menjalankan fungsi instruksional, tetapi juga menjalankan fungsi interaksional kepada sosial masyarakat. Disebutkan oleh (Robbins et al., 2010), bahwa gaya kepemimpinan ekstrim Demokratis adalah sebagai paradoksal dari gaya kepemimpinan Otoriter. Di atas telah disebutkan bahwa Kepolisian Republik Indonesia menyelenggarakan fungsi manajerial administrasi adalah menganut asas otokratis, tetapi bila instruksi atasan dimaknai sebagai fungsi implementasi kepada masyarakat, maka gaya kepemimpinan demokratis harus diberlakukan.

Seiring dengan permasalahan di atas, dan seiring terjadinya pergeseran paradigma terhadap Kepolisian Republik Indonesia, bahwa penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pengamanan dan pengayoman kepada masyarakat harus diselenggarakan atau diterapkan secara persuasif. Pendekatan-pendekatan otoriter tidak selamanya dapat dilaksanakan dikarenakan kemajemukan efek munculnya sebuah persoalan hukum. Pergeseran paradigma munculnya persoalan hukum menjadi pertimbangan utama bagi jajaran kepolisian Republik Indonesia untuk mempertimbangkan pengambilan keputusan harus bergeser dari model otoriter menjadi demokratis yang meliputi gaya instruktif, partisipatif, delegatif, dan konsultatif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan itu adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2017).

Kepemimpinan dirasa penting karena kepemimpinan itu adalah suatu fenomena sosial yang kompleks dimana kemampuan seseorang (*ilmu dan kompetensi*) tentang bagaimana mempengaruhi beberapa orang/kelompok agar mampu melaksanakan sebuah tindakan untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan. Dalam penerapannya kepemimpinan dipengaruhi oleh sejumlah faktor personal, interpersonal dan organisasional yang meliputi sifat-sifat personal pemimpin, perilaku pemimpin dan faktor-faktor situasional (Nyoto, 2019).

Dalam praktek sehari-hari kita melihat dan dapat merasakan dengan nyata adanya hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan dengan manajemen, walaupun secara maknawiyah kepemimpinan dan manajemen tidak bisa disamakan, tetapi tetap saja dalam penerapannya terdapat hubungan timbal balik dari keduanya, sebagaimana

seperti dua sisi mata uang, mereka berbeda tetapi mempunyai fungsi dan peran yang sama kuat dan baru sempurna jika kedua-duanya ada.

Membahas tentang kepemimpinan akan kita temukan banyak teori yang menjelaskan tentang kepemimpinan. (Nyoto, 2019) menjelaskan ada dua teori yang umumnya digunakan, yaitu *Great Man Theory* dan *Big Bang Theory*. *Great Man Theory* ini menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan bakat atau bawaan atau talenta seseorang yang disertakan didalam dirinya sejak lahir dari orang tuanya. Teori ini mempertegas bahwa seorang pemimpin terlahir karena bakat bawaan lahir. Filosofi tentang kepemimpinan menurut teori ini menyatakan orang menjadi pemimpin karena dilahirkan bukan diciptakan. Pandangan ini diwarnai oleh filsafat hidup deterministic yaitu adanya suatu keyakinan yang kuat oleh pengikut dan penganutnya. Orang-orang dengan aliran pemahan ini percaya bahwa sudah menjadi takdir seseorang menjadi pemimpin. *Great Man Theory* ini berkembang sejak abad ke-19, dan dipopulerkan oleh Thomas Carlyle dalam bukunya yang berjudul "*On Heroes, Hero-Worship, and the Heroic in History*".

Sedangkan Teori *Big Bang* menerangkan bahwa adanya suatu peristiwa besar menciptakan seseorang menjadi pemimpin. Peristiwa besar yang dimaksud bisa berupa revolusi, reformasi, bencana alam, peperangan, pemberontakan, kerusakan dan lainnya yang bersifat dapat mengubah kondisi tatanan kehidupan sosial normal kearah sebaliknya atau setidaknya bergeser jauh dari kondisi semula.

Motivasi

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori yang dikembangkan Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan kepada seseorang, maka semakin besar kinerja yang dihasilkan. Artinya, bahwa peningkatan atau penurunan motivasi berbanding lurus dengan kinerja.

Senada dengan (Robbins et al., 2010) dan (McShane & Glinow, 2010) memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*persistence*), terhadap tujuan tertentu (*direction*).

Dengan demikian maka jelaslah bahwa motivasi merupakan dorongan baik dari dalam diri maupun dari luar diri yang mempengaruhi seseorang sehingga membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus melakukan sesuatu dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance* atau dalam Bahasa Indonesia *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam suatu waktu tertentu.

Kinerja adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan pegawainya dalam menjalankan amanah yang diterima. Kinerja bisa meningkatkan kepuasan para pegawai dalam organisasi dengan kinerja tinggi daripada organisasi dengan kinerja rendah (Ostroff, 1992).

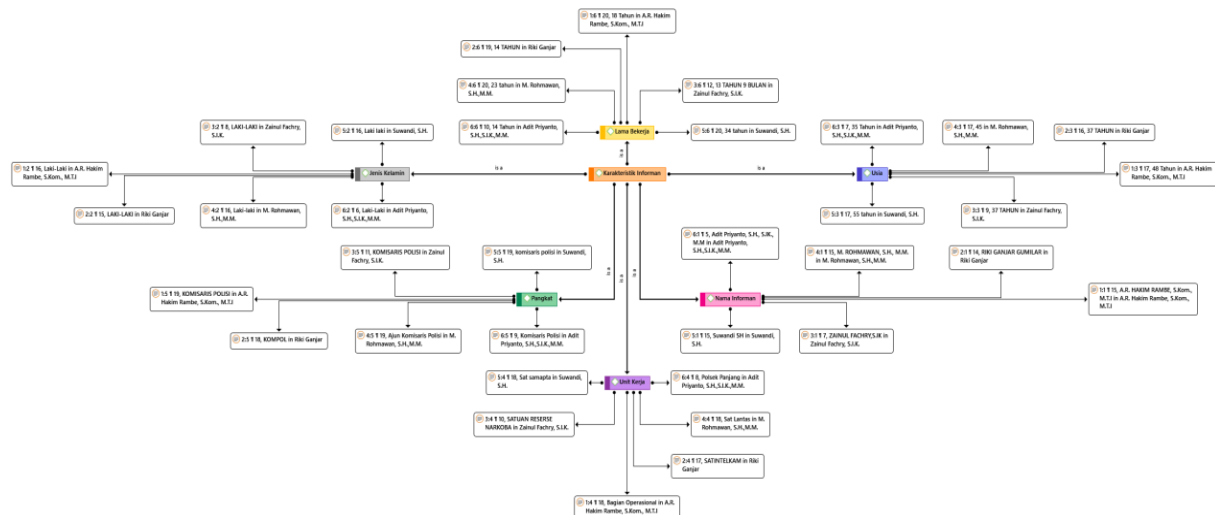
METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan subyektif interpretif. Teknik pengambilan data melalui kuesioner dengan 6 informan yang dipilih secara purposif. Teknik pengolahan data dilakukan dengan bantuan *software* Atlas.ti. Koding dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam mengelompokkan kode jawaban yang homogen (Nyoto, 2022; Saldana, 2009).

Temuan Penelitian

Demografi informan lebih lengkap yang disertai dengan kutipan jawaban dapat dilihat pada Gambar 1.

Tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi tentang kinerja anggota kepolisian dengan menyandingkan variabel motivasi dan kepemimpinan. Terhadap variabel motivasi dan kepemimpinan serta gaya kepemimpinan yang dijalankan Kapolresta Bandar Lampung sebagai unit pimpinan tertinggi yang membawahi 1.117 personel, peneliti telah menyajikannya dalam daftar pertanyaan tertutup. Alasan dilakukan penyebaran kuesioner dalam bentuk pertanyaan tertutup agar adalah sebagai berikut: (1) Pertanyaan secara tertutup agar konsistensi dalam interpretasi makna seragam oleh informan yang memberikan jawaban. (2) Berdasarkan penentuan informan secara purposif, diperoleh data informan kesemuanya merupakan perwira sehingga daya interpretasi diperkirakan akan bermakna sama. (3) Bagi informan akan lebih mudah menjawab dalam konteks yang terstruktur karena pertanyaan sudah ditentukan semula dan tidak melebar keana-mana.



Gambar 1. Jejaring Karakteristik Informan

Peneliti dalam konteks ini sebenarnya akan meminta klarifikasi penilai terhadap hasil jawaban yang dilakukan informan, namun adanya keterbatasan komunikasi dalam struktur kepolisian menyebabkan hal ini tidak dapat dilakukan.

Dari data *word list*, peneliti akan memilih beberapa kata yang memiliki relevansi terhadap penelitian ini, yaitu *kepemimpinan*, dimana intensitas kemunculan kata ini mencapai 2,31 persen atau 44 kali, yakni sebagai kata yang paling tinggi tingkat kemunculannya. Kemudian kata *gaya*, kata gaya penggunaannya mencapai 1,79 persen atau 34 kali kemunculan dalam percakapan dalam *word list coding*. Berikut kata *kinerja*, kata ini muncul 1,05 persen atau sebanyak 20 frekuensi kemunculan dalam *word list coding*. Kata *motivasi* muncul dengan frekuensi 0,79 persen atau setara dengan 15 kali kemunculan. Dengan demikian maka penegasan penelitian ini untuk mengeksplorasi kinerja anggota kepolisian semakin kuat adanya (lihat lampiran).

Gaya Kepemimpinan

Dari sejumlah pertanyaan yang diajukan terhadap informan tentang gaya kepemimpinan dalam hal ini Kapolresta bandar Lampung, diperoleh jawaban sebagai berikut:

“Sangat baik, dengan kepemimpinan Bapak Kapolresta Bandar Lampung, pekerjaan saya seluruhnya baik karena Pak Kapolresta selalu mengontrol pekerjaan saya.” Kepemimpinan Bapak Kapolresta Bandar Lampung, pekerjaan saya seluruhnya... in A.R. Hakim Rambe, S.Kom., M.T.I. Selanjutnya informan Adit Prayitno memberikan jawaban sebagai berikut: Gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan saat ini adalah cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis.” Kepemimpinan demokratis in Adit Priyanto, S.H.,S.I.K.,M.M). Responden Adit Prayitno menyatakan dengan jelas bahwa kepemimpinan yang dilakukan Kapolresta terhadap dirinya memberikan dampak terhadap kinerja. “Mengikuti visi dan misi Pimpinan. Membuat planning, organizing, actuating, controlling kesatuan guna mewujudkan visi dan misi sebagaimana tujuan yang diharapkan pimpinan”. Gaya kepemimpinan sangat memberi dampak kepada kinerja. in Riki Ganjar, visi dan misi yang berbeda sehingga memberi dampak terhadap kinerja in M. Rohmawan, S.H.,M.M. Pencapaian kinerja anggota Polri adalah hasil dari kepemimpinan yang e... in Adit Priyanto, S.H.,S.I.K.,M.M. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Sukmana & Indarto, 2018) yang membahas pengaruh kepemimpinan dan integritas terhadap kinerja anggota polisi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Walaupun penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, namun substansi yang diteliti memiliki relevansi kuat, sehingga hasil yang diperoleh adalah semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja anggota kepolisian.

Berikutnya informan Zainul Fachry menyatakan gaya kepemimpinan yang dilakukan berpengaruh besar terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan sudah tentu dapat memberikan dampak krena yg dipimpin adalah manusia bukan robot yg punya kecerdasan,wawasan, akal, budi ,nilai-nilai,ego dan pemikiran sendiri yang tidak akan sama dengan manusia lain, apabila gaya kepemimpinan seorang pemimpin tidak dapat selaras dengan anak buahnya maka pimpinan tidak akan dapat mengoptimalkan potensi yang ada. Gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin menurut saya berpengaruh be... in Zainul Fachry, S.I.K.); Kepemimpinan sudah tentu dapat memberikan dampak in Zainul Fachry, S.I.K. Sangat Berdampak in Suwandi, S.H.). Terhadap gaya kepemimpinan, informan Suwandi menanggapinya sama. Ini memberi makna adanya perspsi yang seragam terhadap makna kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kapolresta Bandar Lampung

Sebagaimana dijelaskan di atas, bahwa kinerja anggota Kepolisian Resor Kota Bandar Lampung yang ditinjau dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Untuk variabel gaya kepemimpinan telah dijelaskan

Analisis Kinerja Anggota Kepolisian Ditinjau dari Motivasi dan Gaya Kepemimpinan pada Polresta Bandar Lampung (Nyoto dan Ino Harianto)

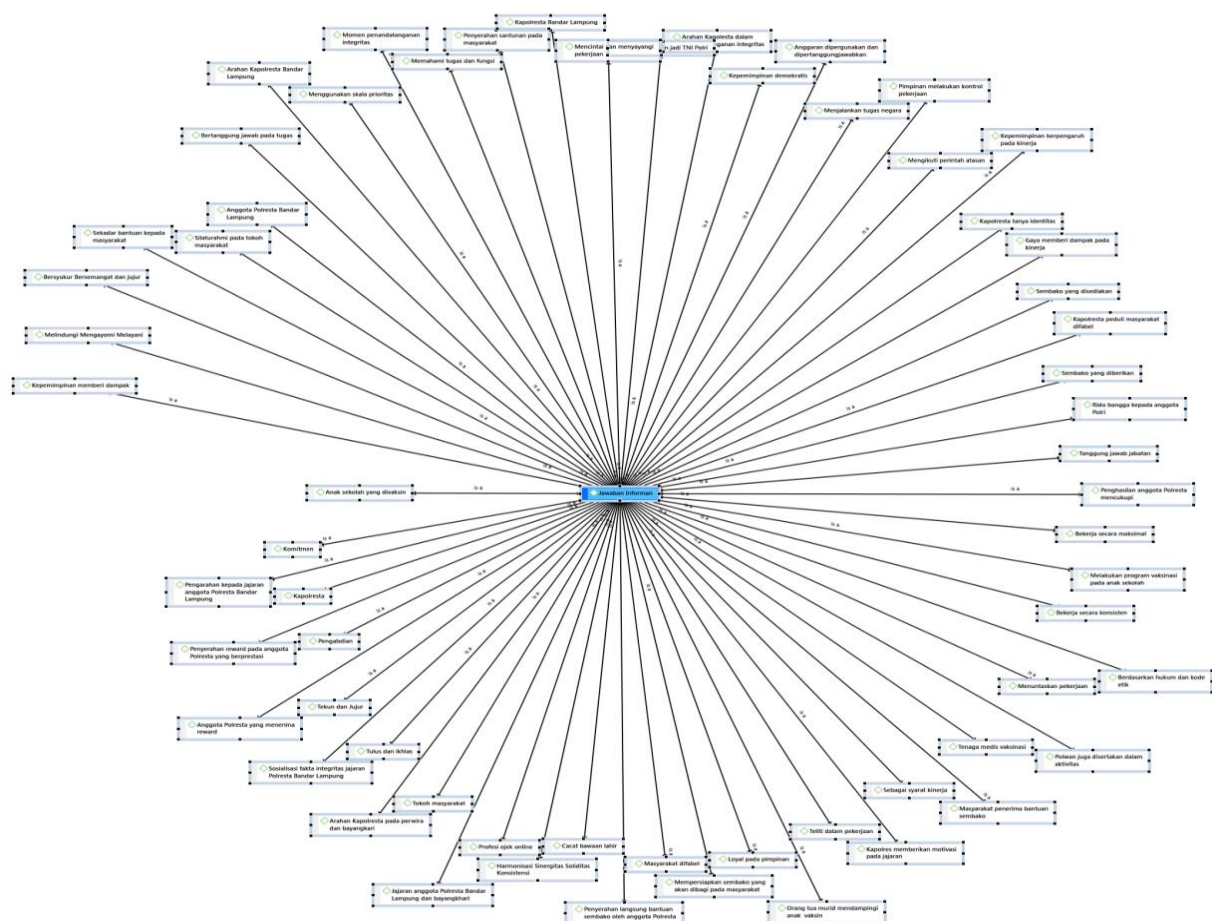
dan telah dikaitkan dengan beberapa jurnal penelitian dan telah dihubungkan dengan hasil kode yang telah dibangun melalui jejaring koding. Variabel motivasi dapat dilihat sebagai salah satu variabel yang mendapatkan intensitas kemunculan cukup tinggi pada word list, yaitu

0,79 persen, sebarannya yaitu (A.R. Hakim, 2; Riki Ganjar, 3; Zainul Fachry, 3; M. Rohmawan, 2; Suwandi, 2; Adit Prayitno, 3). Ini memberi arti bahwa kata motivasi memiliki intensitas termasuk tinggi untuk diperbincangkan dalam konteks jawaban informan.

Terkait variabel motivasi, (Pratama, 2020) melakukan penelitian terhadap pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian, merupakan studi pada anggota kepolisian Polresta Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak besar atas keberhasilan kinerja yang dijalankan oleh anggota kepolisian Resor Kota Surakarta. Model yang dihasilkan dianggap layak untuk dikembangkan karena memiliki keterandalan angka kelayakan yang cukup tinggi. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif.

Namun, motivasi yang dimaksudkan oleh penelitian ini berbeda dengan motivasi yang dimaksudkan oleh penelitian (Pratama, 2020). Intensitas kemunculan motivasi bervariasi dalam penelitian ini sehingga untuk menghasilkan kinerja anggota kepolisian Resor Kota Bandar Lampung, motivasi dilihat dari beberapa alasan, yakni suka akan pekerjaan tersebut (Zainul Fachry); adanya tanggung jawab sebagai amanah (Riki Ganjar); sebagai suatu pengabdian kepada negara (Suwandi); sebagai bentuk tanggung jawab atas tugas negara (M. Rohmawan); mengabdikan kepada masyarakat dan negara (Adit Prayitno); dan menjadikan hidup berguna bagi masyarakat (A.R. Hakim). Jika dilihat dari hasil jawaban para informan yang bervariasi, maka ini memperjelas bahwa motivasi dalam menghasilkan kinerja dapat dicapai melalui berbagai faktor yang sesuai dengan jawaban informan. Jawaban heterogenitas informan adalah suatu pertanda bahwa variabel ini bukan menjadi penentu dalam menghasilkan kinerja anggota kepolisian Resor Kota Bandar Lampung.

Kutipan jawaban informan dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2. Jejaring Jawaban Informan Penelitian Dengan Kutipan Jawaban

Dari kuesioner pertanyaan yang disebar dengan masing-masing memuat lima pertanyaan menyangkut motivasi kerja, kepemimpinan, dan kinerja; enam orang informan memberikan total jawaban sebanyak 62 kode. Kode-kode tersebut dapat ditunjukkan seperti yang tergambar dalam jejaring koding pada Gambar 2 di atas.

Selanjutnya, dari 62 kode yang dihasilkan dari enam informan, diperoleh kutipan sebanyak 73 kode. Artinya, ada penambahan kode sebanyak 11 kode baru dari 62 kode hasil jawaban informan. Ini memberi makna bahwa jawaban atas pertanyaan yang diberikan cenderung homogen atau sama sehingga saat proses pemberian koding diberi kode sama, terlihat bahwa hanya pada kode “gaya memberi dampak pada kinerja” dihasilkan tiga variasi kode yaitu: Riki Ganjar; Gaya kepemimpinan sangat memberi dampak kepada kinerja); M. Rohmawan, S.H.,M.M; visi dan misi yang berbeda sehingga memberi dampak terhadap kinerja; in Adit Priyanto, S.H.,S.I.K.,M.M.; pencapaian kinerja anggota Polri adalah hasil dari kepemimpinan yang efektif).

PEMBAHASAN

Interpretasi Video

Salah satu dokumen bukti pendukung riset ini adalah video dokumentasi yang diperoleh peneliti dari bagian operasional dan dokumentasi Polresta Bandar Lampung. Video tersebut adalah video berisikan pengarahan Komisaris Polisi Ino Harianto, S.I.K., sebagai Kepala Polisi Resor Kota (Kapolresta) Bandar Lampung dalam rangka melakukan pendekatan kepada masyarakat (peduli sosial).

Dari hasil transkrip video yang telah menjadi koding dapat dijelaskan bahwa video tersebut dimasukkan sebagai dokumen yang diberi kode “9” dari 19 nomor kode utama. Panjang durasi tiap-tiap kutipan memiliki variasi, sehingga bila dicermati, video tersebut sebageian besar berisikan motivasi pemimpin dalam menjalankan model kepemimpinan.

Dari 8 kode yang terbentuk dapat dikutip, ada 4 kode yang dapat dinyatakan sebagai kode penguat dalam implementasi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut: (Bersyukur, bersemangat dan jujur; Kapolresta memberikan motivasi kepada jajaran; penghasilan anggota Kapolresta mencukupi). Ini memberi makna bahwa ada konsistensi tinggi video tersebut menyatakan hal ikhwal yang berhubungan dengan kepemimpinan.

Dari hasil kode yang terbentuk, video “Kinerja” dimasukkan sebagai dokumen yang berkode “12” dari 19 kode utama dalam penelitian ini. Video ini memiliki 4 kode kutipan yang kesemuanya berisikan pernyataan tegas Kapolresta Bandar Lampung terhadap pertanggung jawaban atas penggunaan anggaran sebagai bentuk kinerja anggota kepolisian yang baik. Kinerja kepolisian yang baik bisa berupa penggunaan anggaran yang benar

Interpretasi Dokumen

Sumber utama dokumen penelitian ini adalah hasil wawancara terstruktur yang dinyatakan dalam kuesioner yang dibagikan kepada informan; video dokumentasi, dan foto-foto yang memiliki relevansi kuat dengan fokus penelitian. Foto dokumentasi di atas jelas terdeskripsi tulisan “Arahan Kapolresta Bandar Lampung Kepada Seluruh Perwira dan Bhayangkari Polresta Bandar Lampung”. Ini memberi makna bahwa tugas pimpinan jelas memang berorientasi pada fungsi *directing* (pengarahan) dan itu menjadi satu bagian dari fungsi-fungsi manajemen. Adanya pengarahan yang jelas akan menghasilkan output kerja yang baik dan itu akan meriupakan rangkaian kinerja yang dihasilkan jajaran kepolisian Resor Kota Bandar Lampung.

Terjadinya hubungan partisipatif tidak hanya pada unsur kepada entitas tokoh masyarakat semata, akan tetapi secara eksplisit Kapolresta Bandar Lampung dan jajarannnya telah melakukan pendekatan dan interaksi sosial dengan berbagai bentuk kegiatan, diantaranya pembagian sembako bagi keluarga yang membutuhkan dan mensukseskan program vaksinasi covid-19.

Penelitian ini tidak sepenuhnya dapat membenarkan posisi penelitian ini, dimana peneliti meyakini berdasarkan beberapa dokumentasi terkumpul bahwa komunikasi yang baik (membentuk jaringan sosial) yang intensif akan memberikan dampak hubungan yang dekat.

PENUTUP

Kepemimpinan yang dijalankan atau yang di-implementasikan pada lingkungan Kapolresta Bandar Lampung adalah gaya instruktif, partisipatif, dan konsolidatif. Hal ini dapat dilihat dari bukti dokumentasi foto, observasi, dan tanggapan informan. Pimpinan dalam menjalankan fungsi manajerial cenderung berinteraksi langsung dengan jajaran bawahan sehingga komunikasi birokrasinya tidak panjang. Hal ini dimaksudkan agar fungsi manajerial *directing* berjalan sebagai mana mestinya sesuai dengan target kerja dan ekspektasi atasan. Karakteristik komunikasi yang dijalankan bersifat instruktif sehingga seluruh tanggung jawab ada pada pemberi instruksi.

Motivasi kerja merupakan salah satu indikator yang ditanyakan dalam pertanyaan tertutup terhadap informan yang telah ditentukan melalui teknik purposif. Dari sejumlah dokumentasi, jawaban, dan pengamatan, diperoleh hasil bahwa personel kepolisian baik personel polisi laki-laki (polki) maupun polisi perempuan (polwan) memiliki tingkat keragaman dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja yang telah dicapai secara kualitatif dapat dinyatakan baik karena dari hasil penelitian didukung oleh beberapa faktor, yakni tingkat penyelesaian kasus tindak pidana dan lainnya mencapai angka 66,18% (data Januari-Agustus 2021). Kinerja anggota Polresta Bandar Lampung secara keseluruhan dapat dinyatakan juga baik karena belum ditemui adanya kasus penyimpangan yang menyebabkan penerjemahan instruksi pimpinan keliru.

DAFTAR RUJUKAN

- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung.
- FoEh, J. E., & Papote, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 148–163. <https://doi.org/https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i1.2046>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge And Practice For The Real World* (5h ed.). New York : McGraw-Hill.
- Nurhamiden, R. K., & Trang, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Polisi Pada Polda Sulut Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 971–980. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9772>
- Nyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nyoto. (2022). *Riset Semiotika Menggunakan Atlas.ti*. Matakata Inspirasi.
- Ostroff, C. (1992). The Relationship Between Satisfaction Attitudes And Performance An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 93–97.
- Pratama, K. G. A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian (Studi Pada Anggota Kepolisian Polresta Surakarta)*.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2010). *Organizational Behaviour*. Pearson Education.
- Saldana, J. (2009). *The Coding Manual For Qualitative Researchers*. Sage Publications.
- Sukmana, D. T., & Indarto, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 128. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i2.1081>