

**OPTIMALISASI MOTIVASI KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA  
POLDA SULUT**

**TUGAS AKHIR**

Oleh

**JUMRIA MADIKO**

**NIM: 22 051 051**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI BISNIS  
2025**

**OPTIMALISASI MOTIVASI KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA  
POLDA SULUT**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Lulusan  
Pada Program Studi Administrasi Bisnis*

**Oleh**

**JUMRIA MADIKO**

**NIM: 22 051 051**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI BISNIS  
2025**

Jumria Madiko 2025 *“Optimalisasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Polda Sulut”* Dibawah bimbingan Dr. Jeaneta Josefin Rumerung, SE., M.Si dan Willem Gilbert Pomantow, SE., M.Si.

### **ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul "Optimalisasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Polda Sulut" bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Polda Sulut, khususnya di Biro Perencanaan Umum dan Anggaran. Melalui pendekatan kualitatif dan analisis teori motivasi kerja serta kinerja, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, penghargaan, lingkungan kerja positif, dan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan strategis bagi organisasi dalam merancang program motivasi yang efektif guna mencapai kinerja optimal dan pelayanan publik yang berkualitas.

**Kata Kunci: motivasi kerja, kinerja pegawai, Polda Sulut**

Jumria Madiko 2025 *“Optimizing Work Motivation in Improving Employee Performance at the North Sulawesi Regional Police”* under the guidance of Dr. Jeaneta Josefin Rumerung, SE, M. Si and Willem Gilbert Pomantow, SE, M. Si.

#### **ABSTRACT**

*This research entitled "Optimizing Work Motivation in Improving Employee Performance at the North Sulawesi Regional Police" aims to analyze the effect of work motivation on employee performance within the North Sulawesi Regional Police, especially in the General Planning and Budget Bureau. Through a qualitative approach and analysis of the theory of work motivation and performance, this study shows that high work motivation contributes significantly to improving employee performance. Factors such as effective communication, rewards, positive work environment, and employee participation in decision-making are key in improving motivation and performance. The results of this study are expected to provide strategic insights for organizations in designing effective motivation programs to achieve optimal performance and quality public services.*

**Keywords:** *Work Motivation, Employee Performance, Polda North Sulawesi*

## **MOTTO**

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah, Tetapi Allah berjanji, bahwa  
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

## **PERSEMBAHAN**

Tugas Akhir ini penulis persembahkan sebagai tanda bukti kepada orang tua tersayang, sahabat, dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tugas akhir oleh Jumria Madiko ini  
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, 29 Juli 2025

Disetujui,

DOSEN PEMBIMBING 1

DOSEN PEMBIMBING 2

Dr. Jeaneta Josefin Rumerung, SE., M.Si  
NIP: 196701311992032002

Willem Gilbert Pomantow, SE., M.Si  
NIP: 196511191990031003

KETUA PANITIA



Juliet P. T. Makinggung, SE., M.Si  
NIP: 1973307222002122001

**LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN**

**OPTIMALISASI MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PEGAWAI PADA POLDA SULUT**

Oleh

**Jumria Madiko**  
**NIM. 22 051 051**

Telah dipertimbangkan di depan dewan penguji dan dinyatakan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md)

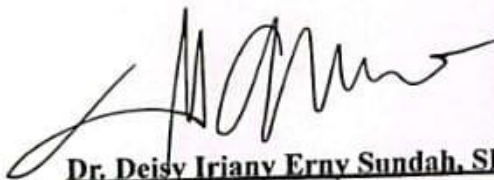
Pada tanggal 29 Juli 2025

Ketua Penguji 1



**Dr. Jeaneta Josefina Rumerung, SE., M.Si**  
**NIP. 196701311992032002**

Penguji 2



**Dr. Deisy Iriany Erny Sundah, SE., M.Ed.M**  
**NIP. 196301091989032001**

Penguji 3



**Muhammad Kapa Bakary, SE., M.Si**  
**NIP. 196408021994031002**

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



**Diana R. S. Mgramis, SE., M.Si**  
**NIP. 197209152002122001**

**SURAT PERNYATAAN  
KEASLIAN TUGAS AKHIR**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jumria Madiko  
NIM : 22051051  
Jurusan : Administrasi Bisnis  
Program Studi : DIII Administrasi Bisnis  
Judul Tugas Akhir : Optimalisasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Poldasulut

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Tugas Akhir ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, **05** Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



**Jumria Madiko**  
NIM. 22051051

## BIODATA MAHASISWA

Nama Lengkap : Jumria Madiko  
NIM : 22051051  
Tempat, Tanggal Lahir : Manado, 17 Maret 2005  
Alamat : Bailang Lingkungan IV  
Nama Ayah : Hamdan Madiko  
Nama Ibu : Jamila Kundiman  
Alamat Orang Tua : Bailang Lingkungan IV  
Daerah Asal : Sulawesi Utara  
Judul Tugas Akhir : Optimalisasi Motivasi Kerja Dalam  
Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Poldasul  
Sulut  
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Jeaneta Josefin Rumerung, SE., M.Si  
2. Willem Gilbert Pomantow, SE., M.Si  
Dosen Penguji : 1. Dr. Jeaneta Josefin Rumerung, SE., M. Si  
2. Dr. Deisy Iriany Erny Sundah, SE., M.Ed.M  
3. Muhammad Kapa Bakary, SE., M.Si  
Waktu Pelaksanaan Ujian : 29 Juli 2025  
Tugas Akhir



Manado, 29 Juli 2025  
Mahasiswa

Jumria Madiko  
NIM. 22 051 051

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul “Optimalisasi Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kepolisian Daerah Sulawesi Utara.” Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Ahli Madya di Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Administrasi Bisnis (D III) Politeknik Negeri Manado.

Penulis berharap Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif, baik bagi Instansi maupun bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini, banyak pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan masukan yang sangat berharga. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dra. Maryke Alelo, MBA, selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Dr. Diane Tangian, SH., M.Si, selaku Wakil Direktur Bidang Akademik.
3. Selvie R. Kalele, SE., M.Si, selaku Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum.
4. Rudolf Estephanus Golioth Mait, ST., MT, selaku Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni.
5. Juliet P.T. Makinggung, SE., M.Si, selaku Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerja sama, Sekaligus Ketua Panitia Seminar dan Tugas Akhir.
6. Diana Roweina S. Maramis, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.

7. Arifmanuel Kolondam, SE., MM selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.
8. Willem Gilbert Pomantow, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis dan Dosen Pembimbing II.
9. Vekky Supit, SE., M.Si selaku Sekretaris Panitia Tugas Akhir.
10. Dr. Jeaneta Josefin Rumerung, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I sekaligus Dosen Penguji I.
11. Dr. Deisy Erny Iriany Sudah, SE., M.Ed.M, selaku Dosen Penguji II.
12. Muhammad Kapa Bakary, SE., M.Si, selaku Dosen Penguji III.
13. Pimpinan, pegawai, Biro Perencanaan Umum dan Anggaran pada Kepolisian Daerah Sulawesi Utara yang sudah banyak membantu dan memberikan kemudahan bagi penulis sejak melakukan observasi hingga pengumpulan data.
14. Orang tua penulis, Bapak Hamdan Madiko, Ibu Jamila Kundiman, dan Bapak Andrison Matheos, yang selalu memberikan dukungan kepada penulis berupa moril maupun materil yang tak terhingga serta do'a yang tiada putusnya yang diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Studinya sampai meraih gelar Ahli Madya.
15. Kakak tersayang Amelitia Madiko dan Abdullah Madiko, Terima Kasih atas dukungan moril serta memberikan do'a dan kasih sayang yang luar biasa.
16. Teman-teman seperjuangan khususnya "Sahabat Mcd" yaitu Resty, Alifah, Pingkan, Ama, Emil, Ivana dan Sasil, yang telah menjadi tempat cerita, berdiskusi, dan saling membantu dalam menghadapi berbagai tantangan selama masa perkuliahan maupun saat Menyusun Tugas akhir.

17. Saudari Joan Poedihang, Margaretha Hasan, dan Yelfrice Mahadur selaku sahabat yang selalu mendoakan, membantu dan memotivasi penulis.
18. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan yang telah membantu penulis dalam penulisan Tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini tidak terhindar dari kekurangan baik mengenai isi maupun penyajian, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan Tugas Akhir ini. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi referensi yang berguna.

Manado, 29 Juli 2025

Penulis,



Jumria Madiko  
NIM. 22 051 051

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BIODATA MAHASISWA.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.3 Pembatasan Masalah .....	4
1.4 Perumusan Masalah .....	4
1.5 Tujuan dan Manfaat.....	5
1.5.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.5.2 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS .....</b>	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Konsep Optimalisasi.....	7
1. Pengertian Optimalisasi.....	7
2. Tujuan Optimalisasi.....	7
3. Manfaat Optimalisasi .....	8
2.1.2 Konsep Motivasi kerja .....	8
1. Pengertian Motivasi kerja.....	8
2. Tujuan Motivasi Kerja .....	9

3. Manfaat Motivasi kerja .....	10
4. Indikator Motivasi Kerja .....	10
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	11
2.1.3 Konsep Kinerja.....	12
1. Pengertian Kinerja.....	12
2. Indikator Kinerja .....	13
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
2.2 Hasil Penelitian Relevan .....	18
<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>21</b>
3.1 Gambaran Umum Instansi.....	21
3.1.1 Sejarah Instansi.....	21
3.1.2 Visi dan Misi Kepolisian Daerah Sulawesi Utara .....	24
3.1.3 Bidang Instansi.....	25
3.1.4 Sumber Daya Instansi .....	25
3.1.5 Organisasi Instansi .....	26
3.2 Gambaran Permasalahan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran .....	31
3.3 Pembahasan.....	32
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>38</b>
4.1 Kesimpulan .....	38
4.2 Saran.....	38
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>40</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Teks</b>	<b>Hal</b>
2.1	Hasil Penelitian yang Relevan.....	18
3.1	Karakteristik Pegawai berdasarkan Jabatan .....	26

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Teks</b>	<b>Hal</b>
1	Gedung Polda Sulut .....	24
2	Struktur Organisasi Biro Rena.....	26

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, karena kualitas dan kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan dan daya saing perusahaan. dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi (Armstrong, M., & Taylor, 2023). Dalam konteks global yang semakin kompetitif, organisasi harus dapat mengoptimalkan potensi penuh mereka, terutama dengan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini merupakan tantangan mendasar bagi setiap pemimpin, yang harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sistem manajemen yang efektif untuk mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Dalam konteks pelayanan publik, kinerja yang optimal merupakan tuntutan publik terhadap mesin pemerintahan agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi, efisien, dan akuntabel (Dwiyanto, 2017).

Dalam Lembaga penegak hukum yang bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban Masyarakat, kepolisian daerah (Polda) memainkan peran penting, Polda membutuhkan sistem manajemen yang kuat yang mencakup perencanaan, penganggaran, dan pengelolaan sumber daya untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan paradigma *community policing* yang mengharuskan kepolisian untuk lebih responsif,

akuntabel, dan profesional dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat (David H. Bayley, 1994).

Biro Perencanaan Umum dan Anggaran merupakan unit kerja yang memiliki fungsi yang sangat penting dalam mendukung operasional kepolisian. Tanggung jawab unit ini meliputi pengelolaan anggaran, perencanaan strategis, dan koordinasi program untuk kepolisian. Kinerja optimal unit ini memiliki dampak langsung pada seberapa baik seluruh kepolisian beroperasi dalam hal efisiensi dan efektivitas (Mardiasmo, 2018). Dalam era reformasi birokrasi, Biro Perencanaan Umum dan Anggaran harus menerapkan prinsip-prinsip manajemen modern yang berorientasi pada hasil. Hal ini mengharuskan para pegawainya untuk memiliki kemampuan yang baik dalam hal perencanaan strategis, manajemen keuangan publik, dan analisis kebijakan publik. Selain itu, pegawai juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi adalah kekuatan intrinsik yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi karyawan sangat terkait dengan kinerja individu dan organisasi (Judge, 2015). Selain itu, penelitian empiris menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara kinerja karyawan dan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Menurut sebuah studi yang dilakukan oleh (Latham, G.P. & Pinder, 2005), pekerjaan yang sama-sama terdorong oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik cenderung berkinerja lebih baik daripada mereka yang kurang termotivasi. Hal

ini menekankan betapa pentingnya bagi Perusahaan untuk memahami dan mengendalikan elemen-elemen yang dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis di Biro Perencanaan Umum dan Anggaran, khususnya terkait dengan efektivitas pimpinan unit dalam memberikan instruksi kerja kepada pegawai. Pimpinan memiliki tanggung jawab penting untuk memberikan arahan yang jelas dan terstruktur. Namun, dalam beberapa hal, pimpinan kurang efektif dalam menyampaikan instruksi kerja. Ketidakjelasan instruksi yang diberikan sering kali membuat pegawai merasa bingung dan tidak yakin tentang apa yang diharapkan dari mereka. Permasalahan lain yang teridentifikasi adalah bahwa pegawai juga sering merasa kurang bersemangat dalam melaksanakan aktivitas kerja, ketidakjelasan instruksi kerja yang diberikan oleh pimpinan berkontribusi pada rendahnya motivasi pegawai. Selain itu, beberapa pegawai juga menunjukkan kurangnya optimalisasi dalam melaksanakan tugas mereka. Selama jam kerja, mereka lebih banyak teralihkan oleh aktivitas pribadi, seperti menggunakan *handphone* untuk bermain *game* online dan membuka media sosial.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas penulis tertarik untuk menulis tugas akhir dengan judul: **“Optimalisasi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kepolisian Daerah Sulawesi Utara”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa masalah dapat diidentifikasi berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan terkait optimalisasi motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kepolisian Daerah Sulawesi Utara dijelaskan dalam hal berikut:

1. Pimpinan unit kurang efektif dalam mendistribusikan tugas dan pekerjaan kepada pegawai.
2. Pegawai sering kurang bersemangat dalam melaksanakan aktivitas kerja.
3. Beberapa pegawai tidak optimal dalam melakukan aktivitas kerja pada jam kerja dan sering melakukan aktivitas pribadi seperti menggunakan *handphone* untuk bermain *game* online atau mengakses media sosial.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Penulis membatasi permasalahan ini pada salah satu bidang yang ada di Polda Sulut yaitu Biro Perencanaan Umum dan Anggaran.

## 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Bagian Perencanaan Program Anggaran?
2. Bagaimana penerapan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam tugas akhir ini adalah:

1. Untuk memberikan gambaran bagaimana motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran.
2. Untuk mendeskripsikan penerapan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peran motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada situasi waktu menganggur.

2. Bagi Kepolisian Daerah Sulawesi Utara

Bagi biro Perencanaan Umum dan Anggaran, penelitian ini akan memberikan pemahaman mendalam tentang kondisi riil motivasi karyawan pada periode yang menjadi tantangan operasional. serta akan membantu organisasi mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam mengantisipasi dan mengelola periode beban kerja rendah.

### 3. Bagi Politeknik Negeri Manado

Menambah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait motivasi dan kinerja pegawai, yang dapat digunakan sebagai referensi akademik dan bahan ajar.

## **BAB II**

### **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Konsep Optimalisasi**

###### **1. Pengertian Optimalisasi**

Optimalisasi berasal dari kata optimal berarti terbaik, tertinggi, sedangkan optimalisasi berarti suatu proses meninggikan atau meningkatkan ketercapaian dari tujuan yang diharapkan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Optimalisasi merupakan suatu proses untuk mengoptimalkan agar ditemukannya solusi terbaik dari sekumpulan alternatif Solusi yang ada. Optimalisasi dilakukan dengan memaksimalkan suatu fungsi objektif dengan tidak melanggar Batasan. Dengan adanya optimalisasi, suatu sistem dapat meningkatkan efektifitasnya, yaitu meningkatkan keuntungan, meminimalisir waktu proses, dan sebagainya.

Menurut (Kasmir, 2016) optimalisasi adalah Upaya memaksimalkan kegiatan sehingga dapat mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki. Optimalisasi dapat pula diartikan sebagai ukuran bahwa target telah tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan. (Riduwan, 2003) optimalisasi dalam penelitian adalah Upaya sistematis untuk mencapai kondisi penelitian yang paling efektif dengan hasil yang paling valid dan reliabel.

###### **2. Tujuan Optimalisasi**

Tujuan utama optimalisasi dapat dipahami dari berbagai dimensi. (John Wiley & Sons, 2009) menyebutkan bahwa optimalisasi merupakan proses untuk

mencapai keadaan yang memberikan nilai maksimal atau minimal dari suatu fungsi, yang menunjukkan bahwa tujuan optimalisasi adalah mencapai kondisi optimal baik dalam memaksimalkan keuntungan maupun meminimalkan kerugian.

### **3. Manfaat Optimalisasi**

Menurut (Henry Simamora, 2013) optimalisasi membantu dalam penggunaan sumber daya secara maksimal untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan biaya maksimal.

#### **2.1.2 Konsep Motivasi kerja**

##### **1. Pengertian Motivasi kerja**

Motivasi kerja adalah salah satu konsep mendasar dari psikologi organisasi dan manajemen SDM, dan memainkan peran penting dalam menentukan perilaku individu di tempat kerja. Secara etimologis, kata motivasi berasal dari Bahasa Latin “*Movere*” yang berarti menggerakkan atau mendorong. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai proses psikologis yang mengaktifkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Deci, 2017), motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu, dan motivasi ekstrinsik, yang dipicu oleh faktor eksternal seperti imbalan atau pengakuan.

(Judge, 2015) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Intensitas merujuk pada seberapa keras seseorang berusaha, arah berkaitan dengan orientasi Upaya tersebut menuju tujuan organisasi, sedangkan

ketekunan mengukur seberapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Menurut (Meglich, 2019) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan organisasi sambil juga memenuhi kebutuhan individunya.

Karakteristik motivasi kerja yang efektif harus bersifat individual artinya setiap pegawai memiliki kebutuhan dan aspirasi yang berbeda sehingga pendekatan motivasi harus disesuaikan dengan karakteristik masing-masing individu serta motivasi harus terintegrasi dengan tujuan organisasi, sehingga Upaya individual berkontribusi pada pencapaian objektif organisasi secara keseluruhan.

## **2. Tujuan Motivasi Kerja**

Salah satu tujuan utama motivasi kerja adalah untuk meningkatkan kinerja individu atau kelompok. Ketika seseorang termotivasi mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Judge, 2015).

Adapun tujuan-tujuan dari motivasi kerja menurut (Herman Sofyandi, 2016) sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam Perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja
5. Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas, dan lain-lain

Dari semua tujuan motivasi kerja ini dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk Pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan pegawai.

### **3. Manfaat Motivasi kerja**

Manfaat motivasi kerja adalah dampak positif atau keuntungan yang diperoleh ketika seseorang atau kelompok memiliki dorongan, semangat, dan keinginan yang kuat untuk melakukan suatu aktivitas atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi memberikan manfaat ganda yang saling memperkuat antara individu dan organisasi. bagi individu, motivasi meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, kreativitas, dan mendorong pengembangan diri sambil mengurangi stress dan kelelahan karena adanya rasa memiliki tujuan yang kuat, (Abraham H. Maslow, 1943). Sementara bagi organisasi, karyawan yang termotivasi menghasilkan produktivitas dan kualitas hasil kerja yang lebih tinggi, tingkat absensi yang rendah, loyalitas dan komitmen yang kuat, serta menciptakan iklim kerja positif yang meningkatkan kerja sama tim (Elton Mayo, 1933).

### **4. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja dimaksudkan untuk dapat mengukur sejauh mana pegawai bekerja sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan. Menurut (Syahyuti, 2010) ada beberapa indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Dorongan untuk mencapai tujuan
2. Semangat kerja

3. Inisiatif dan kreativitas
4. Rasa tanggung jawab

## **5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

(Abriham, 2021) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di sektor publik, yaitu:

1. Kepuasan internal dari pekerjaan.
2. Reward eksternal dan insentif.
3. Tingkat keterlibatan dan komitmen.
4. Motivasi melayani Masyarakat.

Menurut (Siagian, 2018) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

### **1. Faktor Internal**

Meliputi karakteristik personal seperti kebutuhan, nilai-nilai, sikap, minat, dan kemampuan individu. Kebutuhan individu yang beragam mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, menjadi faktor utama motivasi kerja.

### **2. Faktor Eksternal**

Mencakup karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem organisasi. Karakteristik pekerjaan seperti variasi tugas, otonomi, signifikansi tugas, identitas tugas, dan umpan balik memengaruhi seberapa menarik dan memotivasi suatu pekerjaan bagi individu.

### **2.1.3 Konsep Kinerja**

#### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil dari perilaku individu dalam konteks pekerjaan yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Dalam pandangan ini, kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir yang dicapai, tetapi juga dari proses dan cara yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2019).

(Prabu Mangkunegara, 2017) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun defnisi yang lebih komprehensif bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, (Veithzal Rivai & A.F.M. Basr, 2018).

Kinerja adalah hasil dari perilaku individu yang dapat diukur dan diamati, yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga proses dan cara yang digunakan untuk mencapainya, serta dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal seperti lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan umpan balik yang diterima.

## 2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Indikator kinerja membantu organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan dasar untuk pengambilan Keputusan terkait pengembangan, promosi, atau pelatihan. Dengan adanya indikator kerja yang jelas, organisasi dapat lebih mudah memantau kemajuan dan efektivitas kinerja karyawan.

Indikator kinerja karyawan adalah ukuran yang digunakan untuk menilai efektivitas dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2016) indikator kinerja mencakup beberapa aspek yang penting untuk menilai kinerja, yaitu:

### 1. Kualitas kerja

Mengukur seberapa baik hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kualitas ini mencakup ketepatan dan kesempurnaan tugas yang diselesaikan.

### 2. Kuantitas

Menilai sejumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam periode tertentu. Kuantitas dapat diukur dalam unit atau aktivitas yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan Waktu

Mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Ketepatan waktu berkontribusi pada efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan.

### 4. Efektivitas

Menilai seberapa baik karyawan menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efektivitas mencakup penggunaan tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku secara optimal.

### 5. Kemandirian

Mengukur kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tanpa pengawasan langsung. Kemandirian menunjukkan tingkat kepercayaan dan tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya.

### 6. Komitmen

Menilai motivasi dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan tujuan Perusahaan. Komitmen yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

## **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Robbins & T. A. Judge, 2018) kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu:

1. Kemampuan Individu (*Ability*)

Ini mencakup kapasitas intelektual seperti keterampilan Analisis, pemecahan masalah, dan pengambilan Keputusan serta kapasitas fisik seperti daya tahan dan koordinasi motorik yang dimiliki seseorang.

2. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merupakan dorong yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Robbins dan Judge mengintegrasikan berbagai teori motivasi, seperti *Hierarchy of Needs* Maslow dan *Two-Factor Theory* Herzberg, untuk menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan dasar misalnya gaji dan keamanan kerja maupun kebutuhan tingkat tinggi seperti pengakuan dan aktualisasi diri.

3. Kesempatan (*Opportunity*)

Ini merujuk pada kondisi eksternal yang memungkinkan atau menghambat kinerja, seperti ketersediaan sumber daya, dukungan organisasi, atau sistem kerja yang jelas.

Menurut Campbell et al. (1993) model komprehensif yang mengidentifikasi faktor-faktor determinan kinerja individu dalam organisasi, sebagai berikut:

1. Pengetahuan dan Keterampilan Spesifik pekerjaan (*Job-Specific Knowledge and Skills*)

Faktor ini merujuk pada kompetensi teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Campbell et al. menekankan bahwa kinerja optimal hanya mungkin tercapai ketika individu menguasai pengetahuan prosedural dan keterampilan kognitif yang relevan dengan pekerjaannya.

2. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik (*Intrinsic and Extrinsic Motivation*)

Motivasi intrinsik mencakup dorongan internal seperti rasa pencapaian atau kesenangan dalam bekerja, sementara motivasi ekstrinsik melibatkan insentif eksternal seperti gaji atau promosi.

3. Sifat Kepribadian (*Personality Traits*)

Karakteristik stabil seperti kesadaran (*Conscientiousness*), stabilitas emosi, dan keterbukaan terhadap pengalaman memengaruhi cara individu menghadapi tantangan kerja. Pegawai dengan skor tinggi dalam kesadaran, misalnya, lebih mungkin menyelesaikan dokumen perencanaan tepat waktu meskipun tanpa pengawasan ketat.

4. Sikap Kerja (*Work Attitudes*)

Sikap seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara stimulus organisasi dan kinerja aktual. Campbell et al. menemukan bahwa pegawai yang merasa dihargai oleh organisasi cenderung menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB), seperti membantu rekan kerja tanpa diminta.

5. Dukungan sosial dan Organisasi (*Social and Organizational Support*)

Faktor ini mencakup dukungan atasan, rekan kerja, serta kebijakan organisasi yang memfasilitasi pekerjaan.

6. Umpan Balik Kinerja (*Performance Feedback*)

Sistem evaluasi yang jelas dan konstruktif membantu individu memahami kekuatan dan area perbaikan. Ketidadaan umpan balik yang tidak tepat waktu dapat menyebabkan pegawai kehilangan arah (*Role ambiguity*).

## 7. Desain Pekerjaan (*Job Design*)

Parameter pekerjaan seperti otonomi, variasi tugas, dan signifikansi pekerjaan memengaruhi motivasi. Pekerjaan yang terlalu rutin seperti halnya menginput data tanpa terlibat dalam analisis akan mengurangi keterlibatan pegawai.

## 2.2 Hasil Penelitian Relevan

Tabel 2.1  
Hasil Penelitian Relevan

No	Penulis	Judul	Uraian
1.	Syamsi Mawardi, Tarwijo, Umar Hanis, vivid Violin (2024)	Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian mengemukakan bahwa implementasi motivasi kerja pada Pusat Pengembangan Daya Saing Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi sudah baik dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
2.	Ni Nyoman Purnamiati (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada Bappeda dan Brides Kabupaten Jembrana	Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Adhiansyah Rahmawan dan Siti Masruroh (2020)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan	Terdapat pengaruh secara serempak motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4.	Muhammad Rusdi Gozali, Tin Agustina Karnawati, dan Yunus Handoko (2024)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Aparatur sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Waringin Barat	Menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel motivasi, disiplin, kompensasi dan kemampuan kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN.

- |     |   |   |  |
|-----|---|---|--|
| 5.  | Maharani, Nopi Oktavianti (2024)                                    | Analisi Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. XYZ                   | Menunjukkan bahwa CV. XYZ menerapkan motivasi finansial, seperti bonus dan insentif, serta non-finansial, seperti pujian.                                    |
| 6.  | Muhammad Ikram Idrus, Muhammad Ishlah Idrus, Muhammad Ismail (2024) | Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, yang meliputi faktor Intrinsik dan Ekstrinsik, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 7.  | Sari, R. A.&Prasetyo, E (2020)                                      | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan               | menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai   |
| 8.  | Hidayati, N., &Rahman,A (2021)                                      | Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai  | Hasil menemukan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai di instansi pemerintah.             |
| 9.  | Syarief Eko Margono (2024)  | Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Abadi Jaya    | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara Parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.   |
| 10. | Ni Wayan Aprilia Purnama  | Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja  | Hasil penelitian menunjukkan motivasi  |

Dewi, Irene Hanna H. Sihombing, I Wayan Jata (2024)	Karyawan di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort	kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.
---	--	---

---

Sumber: *Google Scholar (2025)*

## **BAB III**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Gambaran Umum Instansi**

##### **3.1.1 Sejarah Instansi**

Mula pertama sekitar tahun 1959 berstatus sebagai Kantor Perwakilan Polisi Komisariat Sulutteng berkedudukan di Manado dan sebagai Kepala polisi Kom Pol Tkt I Hatipa, kemudian diganti oleh Kom Pol Tkt I Drs. Soekartono sampai pertengahan tahun 1961. Pada tahun 1961 sesudah Kom Tkt I Soekartono selaku perwakilan polisi Komisariat Sulutteng, diganti oleh Kombes Pol Drs. Soeroso dan pada saat itu ditetapkan Kantor perwakilan Polisi Komisariat Sulutteng menjadi Kantor Polisi Komisariat Sulutteng di Manado. Dengan dibentuknya Kantor Polisi Komisariat Sulutteng pada pertengahan 1961, adalah merupakan titik permulaan Dimana wilayah kerja hukum kepolisian pada waktu itu sudah meliputi daerah Sulawesi Utara dan Tengah berkedudukan di Manado.

Awal tahun 1962 Kombes Pol Drs. Soeroso diganti oleh Kombes Pol Drs. Moerhadi Danoewilogo KPKOM Sulutteng sampai dengan tahun 1964. Kemudian diganti oleh Brigjen Pol Drs. Affandi sampai dengan tahun 1968, Dimana pada waktu itu Brigjen Pol Drs. Affandi sebagai Panglima Daerah Kepolisian XIX Sam Ratulangi. Tahun 1968 Pangdak XIX Sam Ratulangi diganti oleh Kombes Pol Drs. Soekarjadi Kartosoedarmo, lalu diganti oleh Brigjen Pol Drs. Goerbada selaku Pangdak dari tahun 1968 hingga tahun 1972.

Pada tahun 1972 jabatan Pangdak XIX Sam Ratulangi diserahkan kepada penggantinya Brigjen Pol Drs. Soewito dan pada waktu itu sebutan Pangdak dirobah menjadi Kadapol XIX Sam Ratulangi sampai dengan 1975, dan sesudah itu diganti oleh Brigjen Pol Maar Prekul Sastromulyono sebagai Kadapol XV Sam Ratulangi dari tahun 1975 sampai dengan tahun 1978. Setelah Brigjen Maar Prekul Sastromulyono, tanggal 1 Juli 1978 diserahkan kepada penggantinya Brigjen Pol Drs. A. Herman Affendi Soedjanadiwirja sampai dengan tahun 1981, dan pada masa itulah sebutan Komdak XIX Sam Ratulangi menjadi Komdak XV Sulutteng.

Pada tanggal 10 Maret 1981 jabatan Kadapol XV Sulutteng diserahkan kepada penggantinya Brigjen Pol Drs. Jansen Ibrahim Silaen sampai dengan tahun 1983. Kemudian pada tanggal 15 Januari 1983 jabatan Kadapol XV Sulutteng diserahkan kepada penggantinya Brigjen Pol Drs. Bobby Rachman. Tanggal 8 November 1983 jabatan Kadapol XV Sulutteng diserahkan dari Brigjen Pol Drs. Bobby Rachman kepada penggantinya Brigjen Pol Drs. Soebagio sampai dengan 1984, dan pada masa itulah sebutan Komdak XV Sulutteng diganti dengan sebutan Polda Sulutteng

Pada tahun 1984 Polda Sulutteng pindah tempat dari pusat kota Manado (Polda lama) ke jalan Bethesda No. 62 Manado, yang sebelumnya adalah markas Brimobda Sulut yang akhirnya Brimobda Sulut pindah ke Paniki. Menjabat Kapolda saat itu adalah Brigjen Pol Drs. Soebagio. Dan yang meresmikan Gedung Mapolda Sulutteng waktu itu adalah Kapolri Jenderal Pol Anton Soedjarwo.

Selanjutnya Polda Sulutteng resmi menjadi Polda Sulut dan terpisah dengan Sulawesi Tengah pada tanggal 29 Maret 1995, dan yang meresmikan pada waktu

itu adalah Kapolri Jenderal Pol Drs. Banurusman Astrosemito. Berdasarkan Keputusan menhamkam Pangab pada 19 Oktober 1999 Polda Sulawesi Utara telah dikukuhkan menjadi Polda Tipe B dengan membawahi 3 Polresta yaitu Polresta Manado, Polresta Bitung, Polresta Gorontalo dan 4 Polres masing-masing Polres Minahasa, Polres Sangihe dan Talaud, Polres Bolaang Mongondow dan Polres Gorontalo.

Seiring perkembangan jaman dan dengan adanya otonomi daerah, terjadi pemekaran daerah. Salah satunya adalah Kotamadya Gorontalo dan Kabupaten Gorontalo yang dulunya bagian dari Provinsi Sulawesi Utara, dimekarkan menjadi Provinsi Gorontalo. Tahun 2004 Gorontalo telah memiliki Polda sendiri dan berpisah dengan Polda Sulut. Pada tanggal 22 Agustus 2016 Polda Sulawesi Utara telah dikukuhkan secara resmi berubah status dari Polda tipe B menjadi Polda tipe A. Wakil Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Komisaris Jendral Polisi Budi Gunawan mengukuhkan sekaligus menyerahkan langsung Pataka Polda Sulut Sarwa Bhrata Eka (Bintang Dua) kepada Kepala Kepolisian Daerah Sulawesi Utara Inspektur Jenderal Polisi Wilmar Marpaung.

Kenaikan tipe A Polda Sulut dilatarbelakangi perkembangan kondisi lingkungan strategis serta untuk memenuhi harapan dan keinginan Masyarakat Sulut agar kinerja Polda Sulut dan jajaran semakin profesional, modern dan dipercaya Masyarakat. Polda Sulawesi Utara saat ini membawahi 1 Polresta dan 14 Polres. Hingga saat ini Kapolda Sulawesi Utara Irjen Pol. Dr. Roycke Harry Langie, S.I.K., M.H.

Berikut ini adalah gambar Gedung Kepolisian Daerah Sulawesi Utara:



**Gambar 1.**  
**Gedung Polda Sulut**

Sumber: *Tribritanews.sulut.polri.go.id* (2025)

### **3.1.2 Visi dan Misi Kepolisian Daerah Sulawesi Utara**

#### **1. Visi Polda Sulut**

“Terbentuknya Polri yang profesional dan bermoral, serta mantapnya kerjasama antar aparat penegak hukum serta meningkatnya partisipasi Masyarakat untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban Masyarakat di wilayah Polda Sulut”

#### **2. Misi Polda Sulut**

1. Melaksanakan pengembangan kemampuan baik fisik, mental dan profesi Polri Polda Sulawesi utara,
2. Melaksanakan Pembangunan dan pembinaan fasilitas sesuai dengan tuntutan kebutuhan,
3. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada Masyarakat,
4. Melaksanakan penegakan hukum secara konsisten berkesinambungan dengan menjunjung tinggi HAM,

5. Meningkatkan koordinasi dan kerjasama antar instansi secara sinergik dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban,
6. Mengembangkan potensi dan kebersamaan dengan Masyarakat dalam rangka meningkatkan kesadaran hukum dan pemeliharaan keamanan, ketertiban melalui komponen Masyarakat dalam pemecahan permasalahan kemasyarakatan dan perpolisian Masyarakat,
7. Melaksanakan kebijakan Kapolri secara konsisten dan konsekuen.

### **3.1.3 Bidang Instansi**

Instansi ini adalah instansi pemerintahan, bergerak dalam bidang pemeliharaan kamanan dan ketertiban Masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan Masyarakat. Khususnya dalam Biro Perencanaan Umum dan Anggaran (Biro Rena), bergerak dalam penyusunan rencana kerja anggaran Analisis dan evaluasi (Anev), pengelolaan dan pembinaan manajemen personal dan logistic, administrasi dan ketatausahaan serta pengelolaan keuangan di lingkungan Biro Rena.

### **3.1.4 Sumber Daya Instansi**

Sumber daya manusia di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara Satker Biro Perencanaan Umum dan Anggaran, Pegawai yang berjumlah 34 orang yaitu 9 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 25 Orang Anggota Polri.

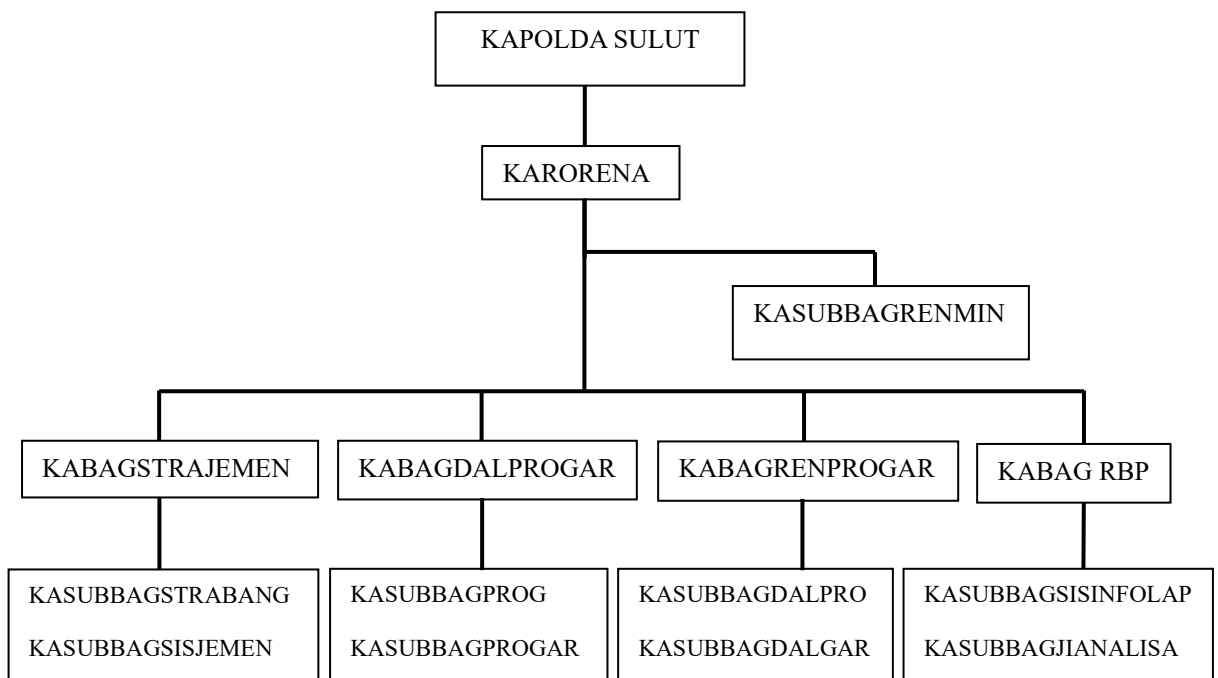
**Tabel 3.1**  
**Karakteristik Pegawai berdasarkan Jabatan**

Karakteristik Pegawai	Jumlah (Orang)
Aparatur Sipil Negara (ASN)	9
Anggota Polri	25
Jumlah	34

Sumber: *Subbagian Perencanaan dan Administasi (2025)*

### 3.1.5 Organisasi Instansi

berikut ini adalah struktur organisasi Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Sulut:



**Gambar 2.**  
**Struktur Organisasi Instansi**

Sumber: *Subbagian Perencanaan dan Administasi (2025)*

Dalam menjalankan kegiatan, setiap bagian yang terlibat memiliki tanggung jawab tersendiri. Tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing bagian itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Satuan Kerja Rorena

Tugas Umum: Rorena (Biro Perencanaan) bertanggung jawab dalam perumusan, pembinaan, dan pelaksanaan fungsi perencanaan umum dan anggaran di tingkat Polda. Rorena juga berperan dalam pengawasan dan evaluasi pelaksanaan program serta reformasi birokrasi.

Uraian Tugas dan Fungsi:

- a. Menyusun rencana kerja dan anggaran, serta membina pengelolaan manajemen sumber daya manusia, logistik, dan keuangan di lingkungan Rorena.
- b. Menetapkan kebijakan umum serta strategi teknis Polda, termasuk pelaksanaan analisis dan evaluasi (Anev) terhadap program serta kegiatan.
- c. Melakukan monitoring dan analisis penerapan sistem organisasi, manajemen program dan anggaran.
- d. Mengelola dokumen perencanaan program dan anggaran serta mengatur pengelolaan anggaran Polda.
- e. Melaksanakan asistensi, evaluasi dan bimbingan terhadap implementasi Reformasi Birokrasi Polri.

#### 2. Subbagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagrenmin)

Tugas Umum: Subbagrenmin memiliki tugas dalam Menyusun rencana kerja dan pengelolaan anggaran, yang mencakup pembinaan manajemen sumber daya

manusia dan logistik, serta pelayanan administrasi dan ketatausahaan internal Rorena.

Fungsi Spesifik:

- a. Penyusunan berbagai dokumen perencanaan dan anggaran seperti Renstra, Renja, RKA-K/L, DIPA, Perjanjian Kinerja, LKIP, LRA, SMAP, IKU, IKK, hingga pelaporan dan evaluasi kegiatan Reformasi Birokrasi.
- b. Pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia.
- c. Pengelolaan logistik dan laporan aset (SIMAK-BMN).
- d. Layanan dan pencatatan keuangan serta akuntabilitas anggaran.
- e. Pengelolaan administrasi dan ketatausahaan.

Unit Pendukung:

- 1) Urren: Bertanggung jawab atas penyusunan dokumen strategis dan evaluasi.
- 2) Urmintu: Mengelola administrasi personel dan logistik.
- 3) Urkeu: Menyediakan layanan keuangan dan akuntansi.

### 3. Bagian Strategi dan Manajemen (Bagstrajemen)

Tugas Umum: Bagstrajemen memiliki tanggung jawab untuk merumuskan kebijakan dan strategi dalam jangka waktu pendek dan menengah, menerapkan sistem pengelolaan organisasi, serta melaksanakan pengawasan dan penilaian terhadap struktur serta tata Kelola organisasi.

Fungsi Spesifik:

- a. Penyusunan Renstra dan Renja Polda dalam kerangka pengembangan institusi.
- b. Pemantauan dan supervisi sistem organisasi dan tata kelola manajemen.

- c. Penyediaan bimbingan teknis dalam penyusunan dokumen perencanaan strategis.
- d. Kajian pengembangan organisasi dan penguatan kelembagaan.

Unit Pendukung:

- 1) Subbagstrabang: Menyusun bahan Renstra, studi kelayakan dan pengembangan organisasi.
- 2) Subbagsisjemen: Menangani pemantauan dan evaluasi sistem manajemen organisasi.

#### 4. Bagian Perencanaan Program dan Anggaran (Bagrenprogar)

Tugas Umum: Bertugas dalam penyusunan perencanaan program dan anggaran, memberikan bimbingan teknis, serta melakukan telaah atas kebutuhan anggaran yang diusulkan oleh Satker di lingkungan Polda.

Fungsi Spesifik:

- a. Menyusun RKA-K/L, DIPA, serta perjanjian kinerja.
- b. Memberikan pendampingan teknis penyusunan dokumen anggaran Satker.
- c. Menelaah usulan anggaran dari sumber APBN dan non-APBN.
- d. Memberikan arahan teknis dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

Unit Pendukung:

- 1) Subbagprog: Menyusun konsep perjanjian dan kontrak kinerja, termasuk anggaran non-APBN.
- 2) Subbaggar: Mengelola dan merevisi RKA-K/L serta menyusun rencana kebutuhan anggaran.

#### 5. Bagian Pengendalian Program dan Anggaran (Bagdalprogar)

Tugas Umum: Bagdalprogar memiliki fungsi pengendalian anggaran, supervisi atas pelaksanaan program, serta penyusunan laporan dan dokumentasi pelaksanaan kegiatan dan anggaran.

Fungsi Spesifik:

- a. Monitoring, supervisi, dan penyusunan laporan realisasi anggaran.
- b. Administrasi otorisasi anggaran non-DIPA.
- c. Bimbingan teknis agar pelaksanaan anggaran sesuai rencana.
- d. Pengelolaan informasi dan dokumentasi kegiatan.

Unit Pendukung:

- 1) Subbagdalprog: Bertugas menyusun Anev dan laporan LKIP serta pengelolaan data dan dokumentasi program.
- 2) Subbagdalgar: Mengelola laporan realisasi anggaran Samsat dan revisi anggaran.

#### 6. Bagian Reformasi Birokrasi Polri (Bag RBP)

Tugas Umum: Bag RBP berperan dalam merumuskan kebijakan dan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Polri, serta mengevaluasi dan menganalisis pelaksanaan reformasi oleh fungsi pembinaan dan operasional.

Fungsi Spesifik:

- a. Perumusan kebijakan dan implementasi RBP.
- b. Pengumpulan dan pengolahan data hasil kegiatan.
- c. Evaluasi terhadap pelaksanaan RBP di bidang pembinaan dan operasional.

Unit Pendukung:

- 1) Subbaggisinfolap: Menyusun laporan dan menyosialisasikan kebijakan RBP.
- 2) Subbagjianaalisa: Melakukan analisis dan kajian atas pelaksanaan RBP.

### **3.2 Gambaran Permasalahan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro**

#### **Perencanaan Umum dan Anggaran**

Instansi POLDA Sulawesi Utara merupakan Lembaga kepolisian daerah yang memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban Masyarakat di wilayah Sulawesi Utara. Dalam menjalankan tugasnya, keberhasilan instansi ditentukan juga oleh peran strategis sumber daya manusia, khususnya pegawai dan personel yang terlibat secara langsung dalam pelayanan publik seperti Biro Perencanaan Umum dan Anggaran di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Motivasi kerja yang tinggi di kalangan pegawai dapat mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta meningkatkan produktivitas. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa motivasi kerja para pegawai masih kurang optimal.

Beberapa permasalahan yang terkait dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan sering kali kurang efektif dalam mendistribusikan tugas dan memberikan arahan yang jelas dan terstruktur, yang dapat menyebabkan kebingungan di kalangan pegawai dan menurunkan semangat serta motivasi mereka.

2. Pegawai menunjukkan kurangnya semangat dalam melaksanakan aktivitas kerja, yang terlihat dari: kurang antusias dalam menerima tugas baru, minimnya partisipasi dalam diskusi atau rapat, serta kurangnya inisiatif untuk memberikan kontribusi lebih dari yang diminta.
3. Adanya gangguan dari aktivitas pribadi, seperti penggunaan *handphone* untuk bermain *game* online atau mengakses media sosial selama jam kerja, yang mencerminkan kurangnya disiplin dan fokus dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja keseluruhan pegawai.

### **3.3 Pembahasan**

#### **1. Gambaran Motivasi Kerja Pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja pada Biro Perencanaan Umum dan Anggaran**

Gambaran motivasi kerja pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara menunjukkan adanya tantangan yang signifikan dalam pelaksanaan aktivitas kerja. Berikut beberapa gambarnya yaitu:

##### **1. Peran Pimpinan yang Belum Optimal**

Pimpinan unit memiliki peran yang sangat krusial dalam memberikan instruksi kerja yang jelas dan terstruktur. Namun, observasi yang dilakukan mengindikasikan bahwa pimpinan sering kali kurang efektif dalam mendistribusikan tugas dan memberikan arahan yang diperlukan. Ketidakjelasan dalam instruksi kerja ini dapat menyebabkan kebingungan di kalangan pegawai, yang pada gilirannya menurunkan semangat dan

motivasi mereka untuk bekerja. Ketika pegawai tidak memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka, hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan penurunan produktivitas.

## 2. Kurangnya Motivasi dan keterlibatan Pegawai dalam Aktivitas Kerja

Tanda-tanda kurangnya motivasi ini terlihat dari rendahnya antusiasme pegawai dalam menerima tugas baru, minimnya partisipasi dalam diskusi atau rapat, serta kurangnya inisiatif untuk memberikan kontribusi lebih dari yang diminta. Situasi ini mencerminkan adanya ketidaklibatan pegawai dalam pekerjaan mereka yang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan kualitas hasil kerja, karena cenderung hanya menyelesaikan tugas secara minimal tanpa inisiatif tambahan.

## 3. Gangguan Aktivitas Pribadi

Aktivitas yang dilakukan oleh beberapa pegawai seperti penggunaan *handphone* untuk bermain *game* online atau mengakses media sosial selama jam kerja, menunjukkan kurangnya disiplin dan fokus pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal ini tidak hanya mengganggu konsentrasi, tetapi juga mencerminkan rendahnya komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka serta menurunnya kinerja keseluruhan pegawai yang dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

## **2. Penerapan Motivasi Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Biro Perencanaan Umum dan Anggaran**

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan, khususnya di Biro Perencanaan Umum

dan Anggaran. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai pendorong individu untuk mencapai tujuan pribadi, tetapi juga sebagai faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami dan menerapkan berbagai teori dan pendekatan motivasi, pimpinan di Biro Perencanaan Umum dan Anggaran dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, di mana pegawai merasa dihargai, terlibat, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dipercayakan.

Penerapan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kepolisian Daerah Sulawesi Utara di Biro Perencanaan Umum dan Anggaran dapat dideskripsikan berdasarkan indikator yang dapat digunakan untuk menggambarkan motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Dorongan untuk mencapai tujuan

Di Biro Perencanaan Umum dan Anggaran dorongan sering kali berbentuk instruksi langsung yang tegas, dan bahkan dalam beberapa situasi perlu disampaikan dengan nada keras atau penegasan ulang agar pegawai benar-benar memahami dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Misalnya, terdapat permasalahan di mana pimpinan hanya memberi perintah untuk mengantar surat tanpa menjelaskan secara spesifik siapa penerimanya atau apa tujuan dari pengantaran tersebut. Akibatnya, surat bisa salah alamat atau tidak ditindaklanjuti sebagaimana mestinya. Hal ini menunjukkan pentingnya dorongan dalam bentuk instruksi kerja yang tidak hanya jelas dan rinci, tetapi juga disampaikan dengan cara yang sesuai dengan budaya kerja di lingkungan kepolisian. Seorang pimpinan di

Biro Perencanaan Umum dan Anggaran harus mampu memberikan arah kerja yang tidak menimbulkan ambiguitas dan mampu memastikan bahwa setiap pegawai memahami dengan tepat target dan hasil kerja yang diharapkan.

## 2. Semangat Kerja

Semangat kerja di lingkungan Biro Perencanaan Umum dan Anggaran memiliki kekhasan tersendiri. Tidak cukup hanya dengan memberi semangat secara lisan atau menciptakan suasana kerja yang nyaman, pimpinan harus mampu menciptakan sistem kerja yang membuat pegawai merasa memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu bentuk penerapan yang berhasil adalah dengan memberikan penghargaan atau pengakuan terhadap hasil kerja yang baik, misalnya dengan menyampaikan apresiasi dalam rapat staf atau memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan sebagai bentuk penghargaan. Di sisi lain, untuk menumbuhkan semangat kerja penting juga bagi pimpinan untuk memberi keteladanan, misalnya dengan hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat, dan aktif dalam koordinasi sehingga secara tidak langsung memberi dorongan moral bagi pegawai untuk menunjukkan semangat kerja yang tinggi.

## 3. Inisiatif dan Kreativitas

Inisiatif dan kreativitas pegawai di Biro Rena Polda Sulut dapat ditingkatkan melalui pemberian ruang bagi pegawai untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Pimpinan harus mendorong pegawai untuk mengemukakan ide-ide baru dan solusi kreatif terhadap masalah yang dihadapi. Misalnya, dalam perencanaan anggaran, pegawai dapat diajak untuk

memberikan masukan mengenai cara-cara efisien dalam penggunaan anggaran. Dengan melibatkan pegawai dalam proses ini, mereka akan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerja mereka. Pimpinan juga perlu memberikan dukungan terhadap ide-ide yang diajukan, meskipun tidak semua ide dapat diterapkan, tetapi proses ini akan meningkatkan rasa percaya diri pegawai dan mendorong mereka untuk lebih aktif berinovasi.

#### 4. Rasa Tanggung Jawab

Pimpinan harus menanamkan nilai-nilai tanggung jawab dalam setiap pegawai, sehingga mereka menyadari pentingnya peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas karena perintah, tetapi karena adanya kesadaran profesional dan moral bahwa tugas tersebut adalah bagian dari amanah yang harus dijalankan dengan sebaik mungkin. Dalam praktiknya, tanggung jawab ini bisa terlihat dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan laporan, kejujuran dalam pelaporan anggaran, hingga kesediaan untuk bekerja lembur tanpa diminta demi mengejar target waktu. Namun, rasa tanggung jawab ini tidak muncul begitu saja pimpinan harus menciptakan sistem yang menanamkan nilai-nilai kedisiplinan dan kejelasan peran, serta memberikan konsekuensi terhadap kelalaian. Sebagai contoh, pegawai yang terbukti mengabaikan tugas penting harus mendapat teguran atau pembinaan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama, sementara pegawai yang menunjukkan tanggung jawab tinggi perlu diberikan penguatan positif.

Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rachmawati dan Supriyadi (2021), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini menemukan bahwa pegawai yang mendapatkan dukungan motivasi yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dan lebih berkomitmen terhadap tugas mereka. Selain itu, penelitian oleh Sari dan Hidayat (2022) juga mengungkapkan bahwa peningkatan motivasi kerja melalui program penghargaan dan pengakuan dapat meningkatkan produktivitas pegawai di instansi pemerintah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memainkan peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di Biro Perencanaan Umum dan Anggaran, khusus dalam konteks Kepolisian Daerah Sulawesi Utara.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai di Biro Perencanaan Umum dan Anggaran POLDA Sulawesi Utara. Masih ditemukan beberapa permasalahan dalam aspek motivasi kerja, seperti instruksi kerja yang kurang jelas, penurunan semangat kerja pegawai, serta aktivitas pribadi yang dilakukan oleh pegawai. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan penerapan strategi motivasi kerja yang tepat, meliputi; penetapan tujuan kerja yang jelas dan terukur, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan partisipasi pegawai dalam berinovasi, serta penegasan tanggung jawab dan evaluasi kinerja yang berkala.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang motivasi kerja pegawai di Biro Perencanaan Umum dan Anggaran, penulis mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat diterima yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan di Biro Perencanaan Umum dan Anggaran sebaiknya lebih sering berkomunikasi dengan pegawai untuk memberikan instruksi kerja yang

jelas. Pertemuan rutin bisa membantu pegawai memahami tugas mereka dengan lebih baik.

2. Penting untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang berhasil mencapai target. Penghargaan ini tidak harus selalu berupa uang, tetapi bisa juga berupa pengakuan atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang bermanfaat.
3. Pimpinan perlu menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung. Fasilitas yang baik dan suasana yang nyaman akan membuat pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja.
4. Pimpinan harus memberi kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan ide-ide baru. Dengan cara ini, pegawai akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk berkontribusi.
5. Melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik yang jelas kepada pegawai. Ini akan membantu pegawai mengetahui apa yang perlu diperbaiki dan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Evaluasi juga bisa menjadi kesempatan untuk membahas perkembangan karir pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (1943). "A Theory Of Human Motivation." *Psychological Review*. 4. New York:Hoboken.
- Abriham. (2021). *The Effect Of Motivation On Employee Engagement In Public Sectors: In The Case Of North Wollo Zone*". Springer.  
<https://link.springer.com/article/10.1186/s13731-021-00185-1>
- David H. Bayley. (1994). *Police For The Future*. New York: Oxford University Press.
- Deci, R. M. R. & E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs In Motivation, Development, And Wellness*. Guilford Press. New York: Guilford Publications.
- Dwiyanto, A. (2017). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli Inklusif Dan Kolaborasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Elton Mayo. (1933). *The Human Problems Of An Industrial Civilization*. Boston: Harvard university Press.
- Henry Simamora. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Herman Sofyandi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- John Wiley & Sons. (2009). *Engineering Optimization: Theory And Practice*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Judge, R. 7. (2015). *Organizational Behavior : Global And Southem African Perspectives*. Cape Town: Pearson Publication.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Latham, G.P. & Pinder, C. C. (2005). *Work Motivation Theory And Research At The Dawn Of The Twenty-First Century*". 56.  
<https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Mardiasmo. (2018). *Perpajakan-Edisi Terbaru*. Yogyakarta:Andi.
- Meglich, R. L. M. & J. H. J. (Bersama S. R. V. & P. (2019). *Human Resource Management (15th Ed)*. New York:Cengage Learning.
- Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.

- Prawirosentono, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Riduwan. (2003). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rmstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice*. New York: Kogan Page.
- Robbins & T. A. Judge. (2018). *Organizational Behavior, 18th Edition*. Harlow: Pearson Education.
- Siagian. (2018). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Syahyuti. (2010). *Defenisi, Variabel, Indikator Dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwisata.
- Veithzal Rivai & A.F.M. Basr. (2018). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.