



Analisis Disiplin dan Motivasi Kerja Serta Kinerja Anggota POLRI Pada Bidang Hubungan Masyarakat POLDA Sulawesi Selatan

Albertin¹, Baharuddin², Apriana Toding³

^{1,2,3} Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia



baraparemme76@gmail.com

Submitted : 23--01-2025

Revised : 10-02-2025

Accepted : 20-02-2025

How to cite:

Albertin, A., Baharuddin, B., Toding, A. (2025). Analisis Disiplin dan Motivasi Kerja Serta Kinerja Anggota POLRI Pada Bidang Hubungan Masyarakat POLDA Sulawesi Selatan. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 6(1), 41-52.

<https://doi.org/10.52682/mk.v6i1.11107>

Copyright 2025 by authors

Licensed by Commons Attribution International

License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja anggota Polri di Bidang Hubungan Masyarakat Polda Sulawesi Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur tentang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait disiplin, motivasi dan kinerja dalam organisasi Kepolisian, dan menjadi acuan atau dasar bagi peneliti lain yang ingin mengeksplorasi isu serupa di bidang kehumasan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan fokus pada eksplorasi hubungan antara tingkat disiplin, motivasi kerja, dan kinerja individu. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap 7 informan yang terdiri dari anggota Polri dan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di lingkungan Bid Humas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam menjaga efisiensi operasional dan kualitas layanan, terutama melalui kepatuhan pada prosedur, kehadiran tepat waktu, dan integritas personal. Sementara itu, motivasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kebanggaan institusional, serta faktor eksternal, seperti penghargaan dan dukungan pimpinan, secara signifikan mendorong peningkatan kinerja. Kinerja anggota Polri dinilai berdasarkan profesionalisme, penguasaan teknologi, dan kemampuan komunikasi. Hambatan utama ditemukan pada personil yang mendekati masa pensiun, yang kurang menguasai teknologi sehingga mempengaruhi kualitas kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, kombinasi disiplin kerja yang tinggi dan motivasi yang optimal terbukti menjadi determinan utama dalam meningkatkan kinerja personil. Penelitian ini merekomendasikan penguatan pelatihan teknologi, pengawasan disiplin, dan pemberian penghargaan untuk memotivasi anggota Polri di Bid Humas.

Kata Kunci: disiplin kerja; motivasi kerja; kinerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline and motivation on the performance of police officers in the Public Relations Division of the South Sulawesi Regional Police. It seeks to contribute to the development of literature on human resource management, particularly regarding discipline, motivation, and performance within the police organization. Additionally, it serves as a reference or

foundation for future researchers exploring similar issues in the field of public relations. This research employs a descriptive qualitative approach, focusing on the exploration of relationships between work discipline, work motivation, and individual performance. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation involving 7 informants, consisting of police officers and civil servants working within the Public Relations Division. The findings indicate that work discipline plays a crucial role in maintaining operational efficiency and service quality, particularly through adherence to procedures, punctuality, and personal integrity. Meanwhile, work motivation – driven by internal factors such as institutional pride and external factors such as rewards and leadership support – significantly enhances performance. The performance of police officers is assessed based on professionalism, technological proficiency, and communication skills. The main challenge identified is that personnel approaching retirement tend to struggle with technological adaptation, which affects overall work quality. Therefore, a combination of high work discipline and optimal motivation is proven to be key determinants in improving personnel performance. This study recommends strengthening technology training, enhancing discipline supervision, and providing rewards to further motivate police officers in the Public Relations division.

Keywords: discipline; motivation; performance.

1. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) memiliki peran penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, melindungi, mengayomi, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas ini, bidang Hubungan Masyarakat (Humas) bertanggung jawab membangun citra positif Polri melalui penyebaran informasi yang akurat dan terpercaya. Tantangan dan beban kerja Polri dalam mencapai kesempurnaan akan semakin berat oleh karena itu sangat diperlukan disiplin kerja dan motivasi kerja dan pimpinan Polri harus mengetahui hasil kinerja dari setiap personil, bidang Hubungan Masyarakat (Humas) Polda Sulawesi Selatan memiliki peran strategis dalam menjaga citra institusi Polri di mata masyarakat. Sebagai Satker yang bertugas menyampaikan informasi kepada publik, humas berperan dalam membangun komunikasi yang efektif antara kepolisian dan masyarakat. Namun, tantangan dalam menjalankan tugas ini cukup kompleks, termasuk masalah disiplin, motivasi kerja, dan kinerja anggota

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan instansi, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan suatu instansi baik negeri maupun swasta, disiplin kerja merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja anggota Polri, dengan disiplin yang tinggi diharapkan hendak meningkatkan kinerja anggota Polri dalam melakukan tugasnya selaku pelayan warga ataupun pengamanan. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja anggota Polri, disiplin yang tinggi diharapkan hendak meningkatkan kinerja anggota polri dalam melakukan tugasnya selaku pelayan warga ataupun pengamanan (Suwandi, 2017)

Motivasi kerja adalah rangkaian proses yang menginspirasi, memandu, dan mendukung perilaku individu untuk mencapai tujuan. Selain itu, motivasi juga terkait dengan keputusan yang diambil individu dan arah perilaku mereka, serta sejauh mana individu akan terus berusaha mencapai tujuan tersebut. Motivasi kerja adalah aspek berarti yang mempengaruhi kinerja seseorang, Motivasi yang terdapat pada diri seseorang hendak diwujudkan dalam sesuatu aksi, motivasi kerja diberikan untuk meningkatkan kinerja anggota Polri supaya bisa bekerja secara optimal serta disiplin dalam mengemban tugas yang diberikan oleh atasan. Motivasi kerja adalah aspek berarti yang mempengaruhi kinerja seorang, Motivasi yang terdapat pada diri seorang hendak diwujudkan dalam sesuatu aksi, motivasi kerja diberikan buat mendesak kinerja anggota Polisi supaya bisa bekerja secara optimal serta disiplin dalam mengemban tugas yang diberikan oleh atasan (Utami, 2017)

Menurut (Sugiono, 2017) pengertian kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menggambarkan seberapa baik individu atau kelompok tersebut melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau institusi tempat mereka bekerja.

Perkap 14 tahun 2018 tentang susunan organisasi dan tata kerja kepolisian daerah, jumlah personil yang harus ada di Satker Bidang Hubungan Masyarakat berjumlah 58 personil namun yang *real* hanya 48 personil. Dari sudut pandang SDM tentu mengalami kekurangan personil sehingga menjadi salah satu factor picu melemahnya kuantitas dan kualitas kinerja sementara disisi lain tetap di tuntut untuk senantiasa melakukan tugas dengan baik, oleh karena itu setiap personil harus di dorong untuk mempunyai tingkat kinerja yang tinggi agar tugas kepolisian kedepannya yang penuh dengan tantangan dapat di selesaikan secara professional dan proporsional, hal ini sejalan dengan implementasi system informasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai gambaran seluruh kinerja yang di capai oleh lembaga pemerintah dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), sebagai bagian dari bahan evaluasi kinerja (Yassir et al., 2024).

Sehubungan dengan disiplin, motivasi, dan kinerja, mengingat tugas pokok Humas Polda Sulawesi Selatan di antaranya adalah pemberian pelayanan informasi dan data dengan mengirimkan secara berkala informasi dan dokumentasi kepada pengguna informasi sebagai penyedia informasi kepada masyarakat, bukan hanya penduduk Sulawesi Selatan yang berjumlah 9.460.344 jiwa (BPS, 2024), tetapi juga masyarakat lain yang membutuhkan informasi yang akurat.

Pada penelitian terkait sebelumnya tahun 2022 pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler, menemukan disiplin kerja, Komunikasi dan Motivasi secara signifikan berdampak positif terhadap kinerja karyawan di bagian humas dan protocol kantor sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti, namun di sisi lain pada penelitian ini tidak memperlihatkan interaksi yang di bangun untuk meningkatkan penyampaian layanan, sementara penelitian yang di lakukan oleh Andriani dkk, (2024) pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Alpha Teknologi Indonesia tidak menunjukkan pengaruh kinerja karyawan pada disiplin kerja

Berdasarkan kondisi ini maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai disiplin kerja, motivasi kerja yang berhubungan dengan kinerja anggota Polri di Bidang Humas Polda Sulawesi Selatan. Dimana akan dilakukan analisis tingkat disiplin kerja, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja serta menilai kinerja anggota Polri di Bidang Humas Polda Sulawesi Selatan.

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis disiplin, motivasi kerja serta kinerja anggota Polri di bidang hubungan masyarakat Polda Sulsel. Hasil Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur sumber daya manusia khususnya terkait disiplin, motivasi dan kinerja dalam organisasi Kepolisian dan menjadi acuan atau dasar bagi peneliti lain yang ingin mengeksplorasi isu serupa di bidang kehumasan.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Disiplin Kerja

Menurut Suwandi (2017), disiplin kerja adalah kepatuhan individu terhadap aturan yang ditetapkan organisasi. Travis Hirschi dalam "Social Control Theory" menjelaskan bahwa disiplin dipengaruhi oleh kontrol sosial yang mengatur perilaku individu agar sesuai norma. Disiplin melibatkan kemauan dan kemampuan seseorang untuk mengikuti tata tertib, prosedur, atau standar yang ada, baik itu di lingkungan kerja, pendidikan, sosial, atau kehidupan sehari-hari. Disiplin melibatkan ketaatan terhadap aturan dan peraturan yang berlaku, baik itu aturan yang ditetapkan oleh institusi, organisasi, maupun masyarakat umum. Tujuan disiplin adalah menciptakan lingkungan kerja yang teratur, produktif dan efisien, dimana personil dapat bekerja secara efektif dan mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama dari Disiplin adalah mempertahankan kinerja dan produktivitas, mendorong kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan, membangun budaya kerja yang positif, mengatasi masalah kerja atau perilaku serta meningkatkan keamanan dan kesejahteraan Personil.

Menurut Prasetyo (2008:36), disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu utama efektivitas kinerja. Dengan kata lain, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada, tetapi juga mencerminkan komitmen dan tanggung jawab individu dalam menjalankannya. Dengan disiplin yang baik, karyawan diharapkan mampu melaksanakan pekerjaannya secara konsisten, efisien, dan tepat waktu, sehingga mendukung tercapainya kinerja optimal di tingkat individu maupun organisasi secara keseluruhan

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, berperilaku, atau mencapai tujuan tertentu, dan merupakan kekuatan seseorang untuk melakukan sesuatu, baik itu mencari kepuasan, mencapai prestasi atau memenuhi kebutuhan tertentu, Ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi, menurut Sutrisno (2013: 116), yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal motivasi dalam konteks kerja mengacu pada dorongan, keinginan, atau impuls yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk
-

melakukan pekerjaan dengan baik dan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan

2. Faktor eksternal motivasi dalam konteks kerja merujuk pada pengaruh dari luar seseorang yang mendorong mereka untuk bekerja dengan baik dan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan

Menurut Putri (2023), motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, dengan adanya motivasi tersebut seseorang atau individu tersebut dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Motivasi berguna untuk membangkitkan semangat serta kinerja pegawai pada suatu organisasi.

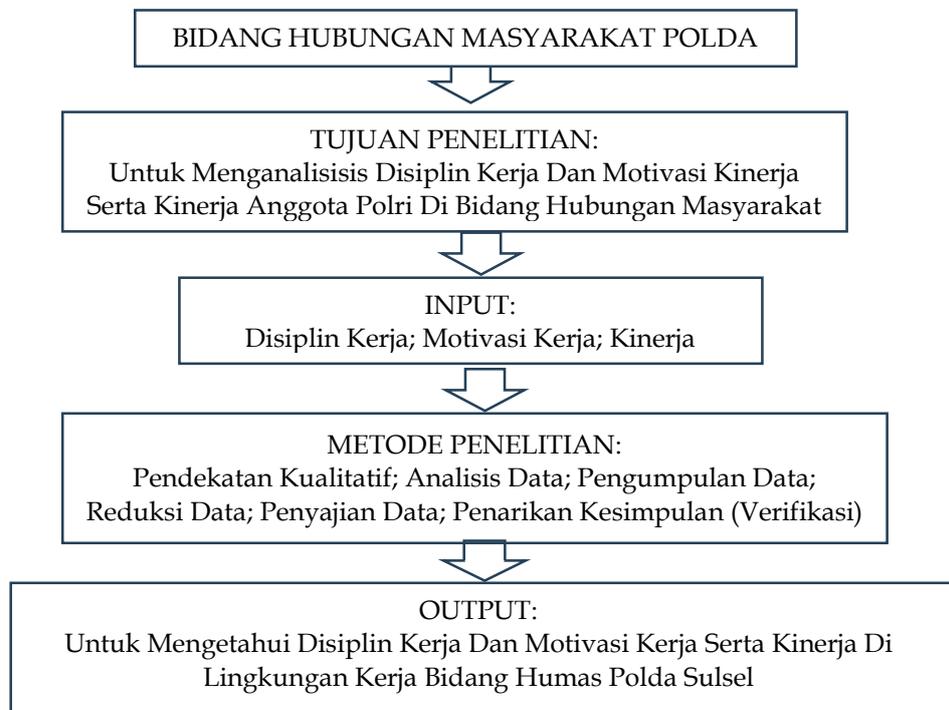
2.3. Kinerja

Menurut Turulja & Bajgoric (2018) bahwa inovasi adalah proses yang dimulai Dessler (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan standar tertentu. Faktor seperti kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja. Ada beberapa faktor umum yang seringkali memiliki dampak signifikan terhadap kinerja menurut (Kasmir 2019:189) meliputi motivasi, keterampilan dan kompetensi, pengalaman, penghargaan dan pengakuan, kondisi kerja, keseimbangan kerja serta peluang pengembangan karier.

Menurut Robbins & Coulter (2014), kinerja adalah hasil atau keluaran yang dapat diukur dan diamati dari suatu individu atau tim dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2.4. Alur Pikir Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian pustaka maka dibuatlah alur pemikiran peneliti sebagai berikut:



Gambar 1 Alur Pemikiran Penelitian

3. METODE RISET

Pendekatan Penelitian

Menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang apa yang terdapat di lapangan dengan cara mengumpulkan data, mengklarifikasi, menganalisa dan mengakumulasi data untuk memperoleh kesimpulan penelitian. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan dengan cara melalui observasi langsung dengan melibatkan informan dan wawancara secara mendalam, analisis dokumen, dan dokumentasi.

Dalam riset ini karena penelitian ini ingin mengetahui bagaimana informan memahami dan memberikan makna terhadap disiplin, motivasi kerja dan kinerja, maka pendekatan kualitatif lebih tepat. Maka dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tahapan utama: a) Pengumpulan data meliputi hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, b) Reduksi data pada tahapan ini, peneliti mereduksi segala informasi yang di peroleh pada tahapan pertama di antaranya data yang cocok dan memiliki makna, c) Penyajian data berupa tulisan dan kata - kata, grafik dan table d) Penarikan kesimpulan focus pada arah yang menyelesaikan masalah mengembangkan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang apa yang terdapat di lapangan dengan cara mengumpulkan data, mengklarifikasi, menganalisa dan mengakumulasi data untuk memperoleh Kesimpulan penelitian, berdasarkan pengamatan penulis di lapangan dengan cara melalui observasi langsung dengan melibatkan informan dan Wawancara secara mendalam, analisis dokumen, dan dokumentasi, Penelitian kualitatif penulis pilih dalam riset ini karena penelitian ini ingin mengetahui bagaimana informan memahami dan memberikan makna terhadap disiplin, motivasi kerja dan kinerja maka pendekatan kualitatif lebih tepat.

Lokasi dan Waktu Pelaksanaan

Penelitian dilaksanakan pada bidang Humas Polda Sulawesi Selatan yang beralamat di jalan Perintis kemerdekaan km 16 Sudiang kota makassar Propinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu dari Agustus hingga Oktober 2024,

Jumlah populasi pada Bid Humas Polda Sulawesi Selatan adalah 42 orang. Informan terdiri dari anggota Polri dan ASN dan yang dipilih sebagai objek informan sebanyak 7 personil yang mempunyai kewenangan untuk memberikan penilaian kinerja bagi personil, dalam melaksanakan tugas kehumasan di satuan kerja bidang humas Polda Sulawesi Selatan.

Metode Pengumpulan dan Analisa Data

Data dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memahami perilaku dan kondisi kerja anggota. Wawancara dimaksudkan untuk menggali informasi dari informan. Sementara dokumentasi ditujukan untuk pengumpulan data sekunder dari laporan internal dan arsip institusi.

Data dianalisis menggunakan metode interaktif Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, analisis data model interaktif terdiri dari 4 kegiatan yang dilaksanakan oleh penulis yaitu:

1. Pengumpulan data: didapatkan dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi di lapangan
2. Reduksi data: memilih data yang fokus untuk menyelesaikan masalah Penelitian
3. Penyajian data: Penggabungan informasi yang menggambarkan keadaan di lapangan yang berupa narasi, grafik dan tabel, diagram atau visual lainnya.
4. Penarikan kesimpulan: tahap akhir dalam penelitian, Kesimpulan yang dihasilkan valid, reliabel dan dapat di pertanggung jawabkan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Populasi dan Informan

Merujuk pada gambaran umum mengenai para partisipan atau subjek penelitian untuk memberikan konteks dan pemahaman yang lebih dalam tentang populasi penelitian. Dengan memahami latar belakang untuk mengetahui keragaman populasi berdasarkan jenis kelamin, usia dan golongan yang dilaksanakan di Satker Bidang Humas Polda Sulawesi Selatan dengan jumlah populasi 42 orang yang terdiri dari anggota Polri dan aparatur Sipil Negara (ASN), yang terklasifikasi sebagai berikut:

Demografi Informan		Jumlah	Persentase
Gender	Laki-laki	29	69
	Perempuan	13	31
Usia	18-30 Tahun	21	50
	31-40 Tahun	12	29
	41-50 Tahun	6	14
	51-60 Tahun	3	7
Golongan	Gol II	28	67
	Gol III	9	21
	Gol IV	5	12

Sumber: data olahan (2024)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan karakteristik populasi pada kantor Bidang Hubungan Masyarakat (BID HUMAS) bahwa terdapat 29 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar (69%) dan terdapat 13 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar (31%). Berdasarkan grafik 4.2 yang menunjukkan bahwa populasi yang rentang usianya 18-30 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase (50%), yang rentang usianya 31-40 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase (28,6%), yang rentang usianya 41-50 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase (14,3%), dan yang rentang usianya 51-60 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase (7,1%). Berdasarkan grafik 4.3 yang menunjukkan bahwa populasi pada tingkat Gol II sebanyak 28 orang dengan persentase (66,7%), tingkat Gol III sebanyak 9 orang dengan persentase (21,4%) dan tingkat Gol IV sebanyak 5 orang dengan persentase (11,9%)

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis maka dapat di interpretasikan paparan penelitian untuk menjawab tujuan dari penelitian. Mengingat serangkaian penelitian sebelumnya yang membahas terkait disiplin, motivasi kerja dan kinerja diantaranya

penelitian yang di lakukan oleh Gafur et al, (2022), Putri et al, (2023) dan Adriani et al, (2024), memiliki berbagai keterbatasan diantaranya belum menunjukkan interaksi secara signifikan dan mendalam pengaruh disiplin, motivasi dan kinerja terhadap peningkatan penyampaian layanan dengan pendekatan metode yang di lakukan oleh penelitian tersebut maka hal ini mendorong penulis dalam mengangkat tema yang sama dalam kajian yang berbeda dengan mengedepankan metode kualitatif deskriptif sebagai berikut:

Disiplin Kerja Pada Bidang Humas POLDA SULSEL

Hasil wawancara menunjukkan bahwa disiplin kerja anggota Polri di Bid Humas Polda Sulsel melibatkan kehadiran tepat waktu, ketaatan pada prosedur, dan integritas, Namun, ditemukan pelanggaran ringan seperti keterlambatan hadir yang memerlukan pengawasan lebih ketat, oleh karena itu di butuhkan disiplin yang tinggi dalam menjaga profesionalisme Personil pada bidang hubungan masyarakat Polda Sulawesi Selatan, disiplin yang tinggi dapat berkontribusi pada efisiensi, kepatuhan terhadap SOP, dan peningkatan kinerja organisasi. disiplin kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi kerja anggota Polri secara profesional dan menjadi kunci keberhasilan dalam pelaksanaan tugas Polri, sebagai pelindung, pelayan dan pengayom masyarakat, disiplin yang tinggi membantu personil untuk bekerja dengan efisien, tepat waktu dan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku sehingga akan meningkatkan output yang baik, pelanggaran disiplin, baik yang ringan maupun berat, dapat mempengaruhi kinerja dan citra organisasi, sehingga penegakan disiplin dan pemberian sanksi yang adil dan konsisten sangat diperlukan. Namun, kedisiplinan yang baik juga sangat dipengaruhi oleh karakter dan sikap individu, yang berarti bahwa pengembangan sikap profesional dan integritas setiap anggota Polri perlu menjadi perhatian penting untuk memastikan kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana Afrianti (2021), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan, bahwa semakin baik disiplin kerja, maka akan terjadi peningkatan kinerja anggota Polri. Hal ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis

Motivasi Kerja Pada Bidang Humas POLDA SULSEL

Motivasi kerja yang tinggi dipengaruhi oleh penghargaan (reward) seperti peluang promosi, pelatihan, dan fasilitas pendukung. Dukungan pimpinan yang konsisten juga mendorong peningkatan motivasi, motivasi yang baik mendorong anggota Polri untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, taat pada aturan dan menjaga integritas dalam setiap aspek pekerjaan, sebaliknya motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan disiplin dan meningkatkan resiko pelanggaran. Anggota Polri sebagai garda depan dalam membangun citra Polri, motivasi yang tinggi akan mendorong Personil untuk bekerja dengan lebih baik, responsif, dan inovatif, semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja anggota Polri. Motivasi yang positif dapat mendorong anggota Polri untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab serta membantu personel Polri menjaga integritas pribadi dan profesional, Memberikan motivasi kepada personil Polri secara rutin, personil Polri akan lebih fokus pada pelaksanaan tugas dan cara yang jujur dan sesuai dengan nilai nilai etika profesi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahman, Jamil. M, dkk (2024), Analisa Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri melalui Pelatihan Kerja pada Kantor Ditlantas Ploda Sulawesi Selatan, telah mengidentifikasi pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Polri.

Kinerja Pada Bidang Humas POLDA SULSEL

Kinerja anggota Humas dinilai berdasarkan profesionalisme dan penguasaan teknologi. Personil yang mengikuti pelatihan kehumasan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan Personil yang tidak pernah melaksanakan pelatihan, kinerja merupakan cerminan dari profesionalisme, integritas, dan efektivitas anggota Polri di Bidang Hubungan Masyarakat Polda Sulsel dalam melaksanakan tugas menjaga keamanan, ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta pelayanan kepada Masyarakat.

Profesionalisme dari segi kompetensi teknis sebagian besar anggota humas memiliki pemahaman yang baik tentang tugas Kehumasan seperti manajemen komunikasi public, pengelolaan media social, dan penyampaian informasi melalui platform media online. Responsibilitas kinerja anggota Humas menunjukkan kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab dalam memberikan informasi yang relevan kepada masyarakat, meskipun ada tantangan seperti hoaks dan krisis komunikasi.

Kinerja anggota Humas dinilai berdasarkan profesionalisme dan penguasaan teknologi, personil yang mengikuti pelatihan kehumasan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan personil yang tidak. Kinerja anggota Humas Polda Sulsel secara umum baik, terutama dalam hal profesionalisme, efektivitas komunikasi, dan kontribusi terhadap citra Polri. Meskipun demikian, peningkatan pada aspek teknologi, pelatihan, dan manajemen waktu diperlukan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal dan adaptif terhadap tantangan masa kini.

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bidang Hubungan Masyarakat (HUMAS) Polda Sulawesi Selatan, observasi melalui wawancara kepada informan dinyatakan disiplin dan motivasi secara simultan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bidang Hubungan Masyarakat (HUMAS) Polda Sulawesi Selatan karena disiplin merupakan landasan utama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, semakin tinggi disiplin personil semakin bagus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pelindung, pengayom dan pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu disiplin kerja anggota Polri di bidang hubungan masyarakat masih perlu di tingkatkan terutama dalam kepatuhan terhadap jadwal dan Prosedur.

Motivasi kerja yang tinggi, baik internal maupun eksternal, berkontribusi pada peningkatan kinerja. Motivasi yang di berikan oleh pimpinan kepada personil Satker Bidang Hubungan Masyarakat Polda Sulawesi Selatan adalah faktor kunci dalam mendorong anggota Polri untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, karena motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kedisiplinan personil, oleh karena itu

kedepannya pimpinan harus lebih mementingkan kedisiplinan dan motivasi untuk diberikan kepada para anggota Polri agar dapat meningkatkan kinerja secara maksimal di Bidang Hubungan Masyarakat (HUMAS) Polda Sulawesi Selatan. Memberikan motivasi kepada personil dapat membangkitkan semangat kerja anggota Polri mulai dari pemberian fasilitas yang baik, kondisi kerja yang nyaman dan pemberian reward. Hal inilah yang mampu memberikan peningkatan kinerja pada anggota Polri Bidang Hubungan Masyarakat (HUMAS) Polda Sulawesi Selatan,

Kinerja anggota Polri pada satuan kerja bidang hubungan masyarakat Polda Sulawesi Selatan menunjukkan tingkat profesionalisme dalam melaksanakan tugas kehumasan, kinerja personil berkontribusi signifikan dalam membangun dan menjaga citra positif Polri di mata masyarakat melalui penyampaian informasi yang cepat, akurat dan tepat, kinerja anggota Polri pada satuan kerja bidang hubungan masyarakat Polda Sulawesi Selatan sangat dipengaruhi oleh profesionalisme dan kompetensi teknologi

5.2. Saran

Saran bagi pimpinan pada bidang hubungan masyarakat yang mempunyai kewenangan untuk melakukan pengawasan yang melekat kepada anggota Polri di Bidang Hubungan Masyarakat Polda Sulawesi Selatan, adalah tingkatkan pengawasan secara terkendali karena hal ini sangat penting untuk memastikan kedisiplinan, meningkatkan motivasi, dan mengoptimalkan kinerja pada Satker Bidang Hubungan Masyarakat Polda Sulsel.

Saran kepada peneliti selanjutnya, diharapkan agar penelitian ini bisa berguna dan menjadi dasar untuk melakukan penelitian kedepannya. Peneliti selanjutnya juga diharapkan agar dapat meneliti dan menemukan variabel-variabel lainnya yang terkait permasalahan pada kinerja anggota Polri pada instansi Bidang Hubungan Masyarakat Polda Sulawesi Selatan agar lebih bisa menambah wawasan dan bermanfaat bagi bidang akademis.

REFERENSI

- Afrianti, Fitriana. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan, *Jurnal Akbar Juara*, 6(2), 128-140.
- Calicchio, S. (2023). Abraham Maslow, dari hierarki kebutuhan hingga pemenuhan diri: Sebuah perjalanan dalam psikologi humanistik melalui hierarki kebutuhan, motivasi, dan pencapaian potensi manusia sepenuhnya
- Dessler, G., & Varrkey, B. (2005). *Human Resource Management*, 15e. Pearson Education India.
- Djati, A. S (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sugity Creatives. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), 70-79.
- Erina, Rulianti., Ali Ibrahim, Kamaruddin, M. J., M., Anwar, H. M., Abdul Haris, (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cendikia Mulia Mandiri*.
-

- Gafur, A. G. A., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas Dan Protokoler. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 90-99.
- Gamur, M. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *KINDAI*, 13(4).
- Gordon, T. (1996). *Discipline that works: promoting self-discipline in children:(formerly titled Teaching children discipline at home and at school)*.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hirschi, T. (1969). Key idea: Hirschi's social bond/social control theory. *Key ideas in criminology and criminal justice*, 1969, 55-69.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Nomor, P. K. N. R. I. (2018). Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah. *Berita Negara Republik Indonesia Tahun*.
- Pebrianti, T. (2013). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan biro humas dan protokol sekretariat daerah provinsi sumatera selatan. *Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga*, 9(3).
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM* (Vol. 4). Bandung: CV. Alfabeta.
- Putri, N. K. A. W. W., Dewi, N. L. S. A. R., & Aryawati, N. P. A. (2023). Disiplin Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik. *Waisya: Jurnal Ekonomi Hindu*, 2(2), 123-133.
- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222-235.
- Rahman, Jamil. M, Hasanuddin Rammang, & Lukman Setiawan, (2024), Analisa Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri melalui Pelatihan Kerja pada Kantor Ditlantas Ploda Sulawesi Selatan, *Indonesia Journal of Business and Management*, 7(1), 61-68.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Vol. 2). (Anna, Ed.) Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, R&D)*. Alfabeta Press.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno Hadi (2012). *Metodologi Research*

- Utama, S. W., & Hidajat, S. (2022). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1391-1405.
- Wiska, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tebo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 6(2), 184-191
- Yassir, M., Agunawan, A., Gafur, G., Rahman, A., & Fitriati, I. (2024). Sistem Informan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal INSTEK (Informatika Sains Dan Teknologi)*, 9(1), 156-165
-