

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

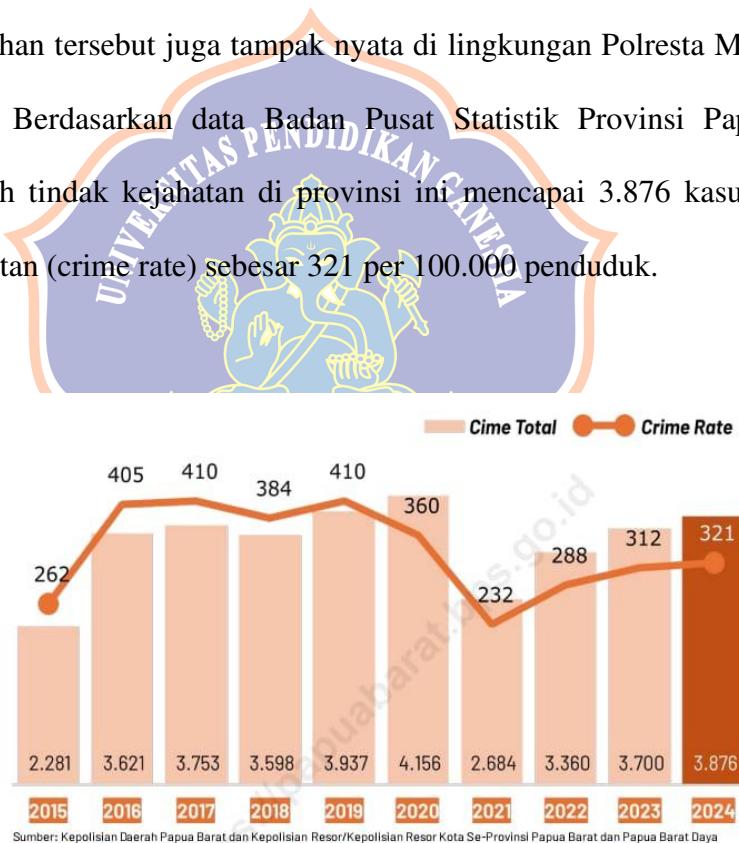
Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan institusi strategis yang memegang peran sentral dalam menjaga keamanan, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Peran ini tidak hanya mencakup fungsi represif dalam menangani tindak kejahatan, tetapi juga fungsi preventif dan humanis guna menciptakan stabilitas sosial dan ketertiban nasional. Dengan demikian, kinerja Polri menjadi salah satu indikator penting untuk menilai efektivitas sistem hukum dan kualitas pelayanan publik di Indonesia.

Dalam beberapa tahun terakhir, Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) menghadapi berbagai tantangan yang berdampak pada penurunan tingkat kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian. Berbagai kasus yang melibatkan anggota Polri, baik di tingkat nasional maupun daerah, telah menjadi perhatian dan sorotan masyarakat luas. Meskipun berbagai upaya reformasi telah dilakukan melalui pembenahan sistem, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta penguatan sarana dan prasarana, hasil yang dicapai belum sepenuhnya mampu menjawab berbagai keluhan dan harapan masyarakat. Selain itu, keterlibatan oknum anggota kepolisian dalam pelanggaran hukum maupun kode etik, seperti tindak pidana pembunuhan, penyalahgunaan dan peredaran narkoba, serta penggunaan tindakan represif yang berlebihan dalam pelaksanaan tugas, turut memperburuk citra institusi kepolisian. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya legitimasi, kewibawaan, dan tingkat kepercayaan masyarakat

terhadap Polri sebagai institusi penegak hukum yang memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan penegakan hukum di Indonesia.

Selain itu, meningkatnya jumlah pelanggaran disiplin di kalangan anggota Polri juga menjadi permasalahan serius. Data menunjukkan adanya peningkatan kasus pemecatan tidak hormat serta sanksi penurunan pangkat dalam kurun waktu tertentu. Fenomena ini menandakan lemahnya sistem pembinaan dan pengawasan internal, yang pada akhirnya dapat menurunkan profesionalisme dan dedikasi personel dalam menjalankan tugas.

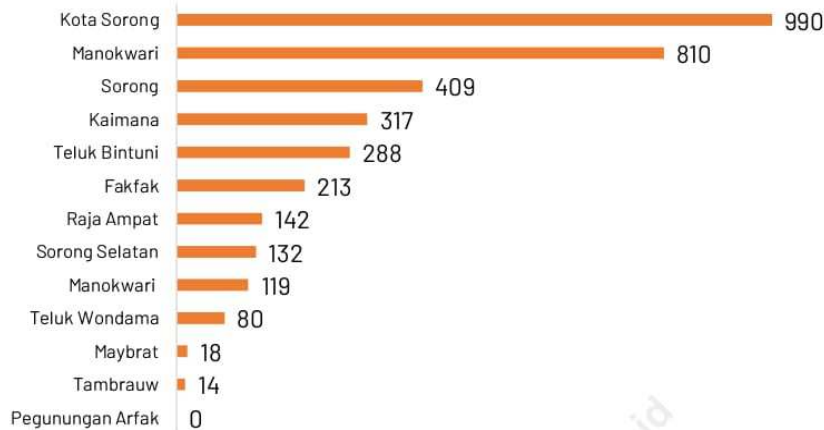
Permasalahan tersebut juga tampak nyata di lingkungan Polresta Manokwari, Papua Barat. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat (2025), jumlah tindak kejahatan di provinsi ini mencapai 3.876 kasus, dengan tingkat kejahatan (crime rate) sebesar 321 per 100.000 penduduk.



Gambar 1.1 Crime total dan Crime rate Provinsi Papua Barat dan Papua Barat Daya

Berdasarkan distribusi wilayah, Kota Sorong mencatat kasus kriminal tertinggi dengan 990 kasus, disusul Kabupaten Manokwari dengan 810 kasus,

kemudian Sorong 409 kasus, Kaimana 317 kasus, Teluk Bintuni 288 kasus, dan Fakfak 213 kasus. Data ini menunjukkan bahwa Kabupaten Manokwari merupakan salah satu daerah dengan tingkat kriminalitas cukup tinggi di Papua Barat.



Sumber: Kepolisian Daerah Papua Barat dan Kepolisian Resor/Kepolisian Resor Kota Se-Provinsi Papua Barat dan Papua Barat Daya

Gambar 1.2 Jumlah kejahatan yang dilaporkan menurut Kabupaten/Kota Provinsi di Papua Barat dan Papua Barat Daya, 2024

Jumlah tingginya perkara tersebut belum sepenuhnya diimbangi dengan efektivitas penyelesaiannya. Tingkat penyelesaian kasus (clearance rate) di Polresta Manokwari hanya sebesar 26,30%, atau sekitar 213 kasus dari total 810 kasus. Persentase ini lebih rendah dibandingkan dengan wilayah lain, seperti Sorong (71,39%), Kaimana (62,15%), maupun Kota Sorong (61,82%).



Sumber: Kepolisian Daerah Papua Barat dan Kepolisian Resor/Kepolisian Resor Kota Se-Provinsi Papua Barat dan Papua Barat Daya  
Catatan:  
\*N/A : Tidak ada kasus yang dilaporkan

Gambar 1.3 Persentase Kejahatan yang dapat diselesaikan oleh Kepolisian menurut Kabupaten/Kota di provinsi Papua Barat dan Papua Barat Daya, 2024

Data tersebut memperlihatkan bahwa efektivitas kinerja aparat Polresta Manokwari masih memerlukan peningkatan. Keberhasilan penyelesaian perkara memiliki kaitan langsung dengan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian, sehingga persoalan ini penting untuk menjadi perhatian dalam upaya memperkuat legitimasi institusi di mata publik. Menurut Widiastini & Jaya (2021), kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi faktor kunci yang dapat menekan turnover dan meningkatkan loyalitas, sehingga penting bagi Polri untuk memperhatikan aspek internal dalam membangun kinerja berkelanjutan.

Data pelanggaran internal Polresta Manokwari juga memperlihatkan tren yang mengkhawatirkan. Adapun data Pelanggaran yang dilakukan personel Polresta Manokwari sebagai berikut.

Tabel 1.1 data Pelanggaran personel Polresta Manokwari

NO	TAHUN	PELANGGARAN DISIPLIN	DATA PELANGGARAN PIDANA	DATA PELANGGARAN KODE ETIK
1	2022	14 Personel	-	4 Personel
2	2023	9 Personel	5 Personel	11 Personel
3	2024	23 Personel	-	5 Personel
4	2025	21 Personel	-	8 Personel

Pada tahun 2022 tercatat 14 pelanggaran disiplin dan 4 pelanggaran kode etik. Tahun 2023 menunjukkan 9 pelanggaran disiplin, 11 pelanggaran kode etik, serta 5 pelanggaran pidana. Tahun 2024, jumlah pelanggaran disiplin meningkat tajam menjadi 23 kasus, sementara pelanggaran kode etik tercatat 5 kasus. Tahun

2025, jumlah pelanggaran disiplin 21 kasus dan pelanggaran kode etik tercatat 8 kasus. Perkembangan ini menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga konsistensi penerapan nilai-nilai kedisiplinan dan etika profesi, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas pelayanan dan penegakan hukum.

Kegagalan dalam membangun sistem pelayanan publik yang efektif dan responsif di Polresta Manokwari semakin memperburuk persepsi masyarakat terhadap kinerja Polri di tingkat lokal. Hal ini berdampak pada melemahnya legitimasi kelembagaan dan kepercayaan publik terhadap fungsi perlindungan, pengayoman, serta penegakan hukum. Hal ini telah merampas legitimasi institusi-institusi tersebut dan mengikis kepercayaan publik terhadap peran perlindungan, keamanan, dan penegakan hukum.

Permasalahan kinerja tidak dapat dipandang semata-mata dari sisi sarana, prasarana, atau kebijakan eksternal, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor internal yang melekat pada pegawai. Beberapa faktor yang diyakini berperan penting antara lain remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Selain itu, penelitian Telagawathi et al (2019) menemukan bahwa persepsi nilai yang diterima individu sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan loyalitas. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem remunerasi yang berkeadilan berpotensi meningkatkan motivasi serta dedikasi personel. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Menurut Suprianto di dalam Suharman (2019) remunerasi diberikan kepada pegawai berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Remunerasi adalah hal yang begitu penting diperhatikan oleh pihak manajemen bila instansi membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja baik dalam mencapai tujuan kantor. Hal itu disebabkan karena dengan adanya remunerasi, maka seorang pegawai akan memiliki semangat kerja yang akan dituangkan dalam disiplin kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya remunerasi, tentu tidak akan bisa menjalankan tugasnya dalam mengerjakan pekerjaan kantornya karena tidak ada motivasi yang jelas untuk apa ia bekerja dan mengerjakan tugas kantor tersebut. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan tidak akan memuaskan baik secara pribadi maupun untuk kantor. Menurut Mathis & Jackson (2018), “Remunerasi harus mempunyai dampak positif, baik bagi pegawai maupun bagi organisasi.

Remunerasi memiliki banyak tujuan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam perusahaan. Tujuan remunerasi adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, menjamin keadilan, disiplin, pengaruh serikat pekerja, dan pengaruh pemerintah. Berbagai macam tujuan tersebutlah yang akan memperkuat akan terlaksananya remunerasi dalam sebuah ikatan kerja. Disiplin kerja menjadi salah satu tujuan dari remunerasi, begitu pula dengan motivasi kerja yang sebelumnya sudah dibahas. Maka ketiga elemen ini saling berkaitan dalam sebuah pelaksanaan kinerja pegawai.

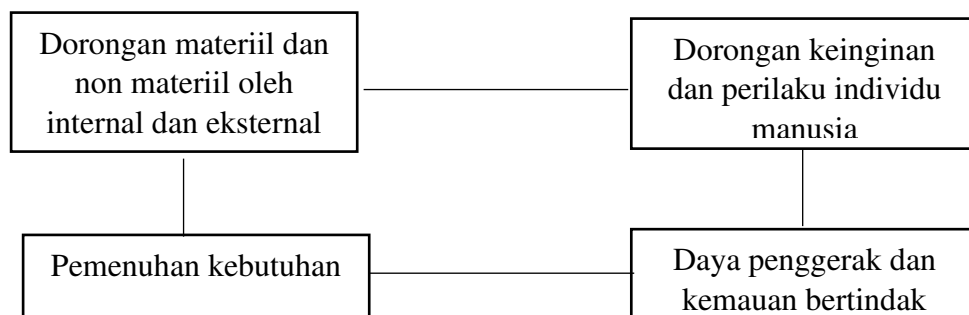
Selain remunerasi, disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja personel Polresta Manokwari. Terkait disiplin kerja, Afandi (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan

yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, yang kemudian disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sutrisno (2019) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Keith Davis dan Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standards*”. Nilai yang termuat dalam disiplin kerja menjadi bentuk acuan sikap pegawai dalam bekerja yang dalam dijadikan bahan evaluasi kerja dengan adanya bentuk tersebut sebuah perusahaan akan bisa menentukan target setiap bulannya tentang nilai apa saja yang perlu dibenahi dan ditingkatkan.

Motivasi kerja memiliki banyak pengertian yang dijelaskan oleh banyak pendapat ahli. Menurut Duha (2020), “motivasi merupakan sesuatu atau hal yang diberikan kepada pihak yang lain, agar pihak lain tersebut tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu”. Sedangkan menurut Winardi (2016) “motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif”. Motivasi kerja yang diberikan oleh sebuah perusahaan tentu akan

memberikan dampak baik buruknya sikap pekerja dalam menjalankan pekerjaan. Maka motivasi inilah yang harusna dirangkai sebaik mungkin oleh pihak manajemen kantor agar pegawai terpengaruh memiliki motivasi yang sesuai dengan tujuan kantor dan dirinya saat bekerja.

Terdapat banyak bentuk motivasi kerja yaitu motivasi kerja yang positif dan motivasi kerja yang negatif. Menurut pendapat Hasibuan (2017), motivasi positif adalah pemimpin yang memberikan pengaruh baik atau dorongan kepada bawahan dengan memberikan sejumlah hadiah untuk mereka yang memiliki kemampuan lebih atau keunggulan dalam bekerja dan prestasi kerja. Sedangkan, motivasi negatif adalah pemimpin memberikan pengaruh atau dorongan kepada bawahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dengan ancaman sebuah hukuman kerja. Maka antara motivasi positif atau negatif itulah yang harus dipertimbangkan oleh pemimpin bahwa kantornya lebih tepat menggunakan bentuk motivasi yang mana dan dengan alasan yang tepat. Karena setiap kantor tentu akan memiliki culture yang berbeda-beda sesuai dengan daerah. Antara motif dan motivasi pegawai tentu akan memiliki kesinambungan dalam mencapai tujuan pekerjaan. Sebagaimana dapat diketahui dari pendapat Hasibuan (2017) terhadap konsep korelasi motif dan motivasi berikut:



Gambar 1.4 Konsep Motivasi

Dari bagan di atas, maka sebuah instansi harus memperhatikan dengan baik perangsang materiil dan non materiil oleh pihak internal dan eksternal, yang kemudian akan mempengaruhi rangsangan keinginan dan perilaku setiap individu manusia, lalu mempengaruhi daya penggerak dan kemauan bertindak yang berdampak pada pemenuhan kebutuhan. Inilah korelasi yang terjadi antara motif dan motivasi yang harus diperhatikan oleh setiap manajer kantor agar mewujudkan tujuan kantor dengan baik. Instansi manapun tentu akan mempertimbangkan segala bentuk yang mempengaruhi kinerja pegawai dan tujuan kantor. Maka sebagai seorang manajer, pegawai, pimpinan dan unsur manapun haruslah saling berkolaborasi untuk mewujudkan tujuan bersama.

Sejumlah penelitian terdahulu memperkuat pentingnya faktor remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi dalam memengaruhi kinerja aparat kepolisian. Penelitian Mufidah et al. (2024) meneliti *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Polda Lampung*. Hasilnya menunjukkan remunerasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, sistem remunerasi yang adil serta disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan efektivitas kinerja aparat kepolisian. Penelitian serupa dilakukan oleh Salsabillah et al. (2023) meneliti *Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Ditlantas Polda Sulawesi Barat*. Temuannya menunjukkan bahwa remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana pemberian remunerasi yang tepat dan disiplin kerja yang tinggi mendorong peningkatan kinerja aparat.

Syahrudin et al. (2024) menganalisis Lingkungan Kerja dan Kompensasi melalui Motivasi terhadap Kinerja Anggota Polda Sulawesi Selatan. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan motivasi mampu memediasi hubungan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja anggota kepolisian. Ferdiono & Santoso (2022) bahkan menambahkan dimensi kepemimpinan transformasional serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang juga memperkuat hubungan antara remunerasi dan kinerja.

Kondisi di Polresta Manokwari menunjukkan fenomena yang menarik. Pertama, meskipun remunerasi yang diterima personel dapat dikatakan cukup memadai, hal ini belum sepenuhnya tercermin pada peningkatan kinerja. Fakta menunjukkan bahwa dari 810 kasus yang ditangani pada tahun 2024, hanya 213 kasus (26,30%) yang berhasil diselesaikan. Kedua, motivasi kerja telah diberikan melalui berbagai cara, seperti arahan pimpinan dalam apel rutin maupun kesempatan mengikuti pendidikan dan pengembangan (dikbang), tetapi hasilnya belum menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Ketiga, dari sisi disiplin, jumlah pelanggaran internal justru mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, yaitu dari 14 kasus pada 2022 menjadi 23 kasus pada 2024.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja Polresta Manokwari masih menghadapi sejumlah tantangan yang memerlukan perhatian. Secara teoritis, remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja diyakini berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Namun, fakta empiris menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara teori dan praktik. Remunerasi yang sudah cukup memadai belum sepenuhnya berdampak pada peningkatan penyelesaian perkara, motivasi

yang diberikan pimpinan belum diikuti dengan produktivitas yang optimal, serta penerapan disiplin kerja masih diwarnai dengan meningkatnya jumlah pelanggaran internal dari tahun ke tahun. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut belum berjalan secara optimal dalam mendorong peningkatan kinerja personel Polresta Manokwari. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian untuk mengevaluasi dan menganalisis lebih lanjut pengaruh remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel, sekaligus memberikan masukan yang konstruktif bagi upaya peningkatan kualitas kinerja kepolisian di tingkat lokal. Dengan demikian penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel Polresta Manokwari.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

- 1) Tingkat kepercayaan publik terhadap kinerja Polri masih menghadapi tantangan, yang salah satunya tercermin dari sorotan masyarakat terhadap berbagai kasus pelanggaran hukum maupun kode etik oleh oknum aparat.
- 2) Jumlah tindak kriminalitas di Papua Barat, khususnya di Kabupaten Manokwari, relatif tinggi dibandingkan dengan wilayah lain di provinsi tersebut
- 3) Tingkat penyelesaian perkara (clearance rate) di Polresta Manokwari masih rendah, yaitu hanya sekitar 26,30% pada tahun 2024, sehingga efektivitas kinerja aparat kepolisian perlu ditingkatkan.
- 4) Data pelanggaran internal personel Polresta Manokwari menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun, baik dalam bentuk pelanggaran disiplin

maupun kode etik, sehingga pembinaan dan pengawasan internal masih perlu diperkuat.

- 5) Secara teoritis, remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja seharusnya berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Namun, kondisi empiris di Polresta Manokwari memperlihatkan bahwa ketiga faktor tersebut belum sepenuhnya memberikan dampak yang optimal.
- 6) Terdapat kesenjangan (*gap*) antara teori dan fakta empiris, di mana remunerasi yang cukup memadai, program motivasi yang telah diberikan pimpinan, serta penerapan kedisiplinan masih belum sepenuhnya menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Karena banyak sekali variabel yang dapat mempengaruhi kinerja personel Polresta Manokwari, maka hanya beberapa saja yang diperhitungkan dalam penelitian ini: remunerasi, disiplin kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja personel Polresta Manokwari. Penelitian ini juga dibatasi dengan subjek sampel personel yang ada di lingkungan Polresta Manokwari Polda Papua Barat.

### **1.4 Rumusan Masalah**

- 1) Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja personel Polresta Manokwari?
- 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel Polresta Manokwari?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel Polresta Manokwari?

- 4) Bagaimana remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personel Polresta Manokwari?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja personel Polresta Manokwari.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel Polresta Manokwari.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel Polresta Manokwari.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh antara remunerasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja personel Polresta Manokwari.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

- 1) Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian teoretis di bidang manajemen SDM, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh antara remunerasi, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja personel Polresta Manokwari. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau landasan teoretis bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji topik serupa. Penelitian ini juga diharapkan dapat menghasilkan model konseptual yang dapat digunakan untuk memahami hubungan antara remunerasi, disiplin kerja

dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja personel Polresta Manokwari. Model ini dapat dijadikan acuan dalam penelitian serupa di masa depan, baik di lingkungan layanan publik lainnya.

## 2) Manfaat Secara Praktis

Bagi Polresta Manokwari Polda Papua Barat Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Polresta Manokwari Polda Papua Barat dalam beberapa cara:

- (1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi Polresta Manokwari Polda Papua Barat untuk melakukan evaluasi dan perbaikan dalam sistem pelayanan terhadap masyarakat. Dengan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja polri, Polresta Manokwari dapat lebih fokus dalam meningkatkan pemberian remunerasi, memaksimalkan disiplin, serta memenuhi motivasi kerja setiap personel.
- (2) Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada para pembuat kebijakan di Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang pentingnya sinergi antara remunerasi, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja personel. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam merumuskan kebijakan untuk pengembangan layanan kepada masyarakat yang lebih responsif dan efisien.
- (3) Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis tentang bagaimana lembaga dapat mengoptimalkan remunerasi, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja personel.