

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) menjalankan salah satu kewajiban berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik Republik Indonesia. Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan / atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyedia layanan publik sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pelayanan publik merupakan salah satu wujud eksistensi negara dalam masyarakat, dengan adanya pelayanan publik yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan memberikan pelayanan publik yang terbaik, dibutuhkan badan nasional (kepolisian) yang profesional.

Menurut peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui Sistem Manajemen Kinerja menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis kompetensi, maka perlu diberikan penilaian berdasarkan standar kinerja secara objektif, transparan, dan akuntabel guna mendorong prestasi produktifitas, dedikasi, dan loyalitas kerja. Dalam pasal 6 peraturan diatas berbunyi, bahwa penilaian kinerja dikepolisian dibagi menjadi dua yaitu: kinerja generik diberlakukan sama untuk seluruh pegawai, dan kinerja spesifik berbeda antara pegawai satu dengan lainnya, yang didasarkan atas tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab jabatan masing-masing.

Kinerja anggota organisasi memungkinkan personel untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Jika seseorang termotivasi kerja, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, selalu dapat memberikan kontribusi,

dan memiliki sikap dan perilaku yang baik sesuai dengan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi dan nilai-nilai yang berlaku di lingkungannya.

Dalam kinerja setiap orang tidak akan lepas dari kemampuan seseorang dan lingkungan kerja organisasi tempat mereka bekerja. Kompetensi merupakan modal awal yang harus dimiliki seseorang dalam dirinya, mampu menduduki suatu jabatan tertentu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan tanggung jawabnya sendiri, dan keadaan lingkungan kerja hanya mencakup tanggapan orang tersebut terhadap lingkungan kerja, sehingga akan mewujudkan hasil kerja anggota organisasi.

Personel pada Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri merupakan aset yang sangat berharga, dan Polri harus mengelolanya dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang terbaik. Salah satu hal utama yang harus menjadi fokus Polri adalah kompetensi dan Kinerja personelnya, karena personelnya tidak kompeten, merasa tidak nyaman, diremehkan, dan tidak dapat mencapai potensi maksimalnya, maka personel tersebut secara otomatis tidak akan mampu sepenuhnya fokus pada pekerjaannya.

Motivasi kerja dalam diri merupakan kekuatan pendorong dari rangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab. Menurut hasil observasi dan wawancara dari salah satu personel Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri Keadaan personel di Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri mengalami penurunan semangat para personel dalam mengerjakan tugas, ini dikarenakan kurangnya pengakuan keberhasilan personel yang berhasil menjalankan tugas oleh pimpinan, sehingga berdampak tidak ada upaya untuk meningkatkan kinerjanya, ditambah masih kurangnya semangat para personel terhadap pekerjaannya saat ini. Oleh karena itu, sulit bagi mereka untuk membangun Motivasi kerja internal. Hal ini dapat dilihat dari ketiga karakteristik tersebut yaitu Motivasi kerja anggota organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja. Kinerja adalah tingkat di mana setiap anggota organisasi dapat menyelesaikan tugas.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti minat, gaji, kebutuhan keamanan, hubungan interpersonal, dan kesempatan kerja. Motivasi kerja adalah dasar utama bagi seseorang untuk memasuki suatu organisasi, dan untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dalam kerangka orang tersebut. Oleh karena itu, kunci keberhasilan mobilisasi bawahan oleh seorang pemimpin terletak pada pemahamannya tentang teori Motivasi kerja, sehingga menjadi kekuatan pendorong yang efektif untuk meningkatkan Kinerja organisasi/perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Idrus, 2020) Dari hasil pengujian Hipotesis dapat disimpulkan bahwa, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap personil Kepolisian Resort (POLRES) Yahukimo. Faktor lain yang dinilai berdampak pada kinerja polisi adalah Gaya kepemimpinan. Setiap orang sangat menantikan perkembangan profesi, seperti promosi jabatan, karena dengan perkembangan ini mereka akan mendapatkan hak yang lebih baik dari pada hak nonmateri dan nonmateri yang diperoleh sebelumnya.

Menurut hasil wawancara dengan salah satu personel Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri, memang ada beberapa personel yang tidak bekerja dengan baik dan tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur), hal ini sulit untuk ditentukan terutama bagi personel yang bekerja di rumah pada saat masa WFH (*Work From Home*). Namun mengingat tugas polisi yang tidak mudah, dan harus siaga 24 jam sehari, hal ini akan menimbulkan kejenuhan, kebosanan dan tekanan pada setiap personel, maka hal ini dapat dimaklumi.

Selanjutnya hasil observasi dengan beberapa anggota personel Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri didapat hasil wawancara jarang sekali diizinkan personil yang akan mengikuti pendidikan pengembangan, dikarenakan tuntutan tugas yang banyak dan untuk mengantisipasi jika ada tugas mendadak dari pimpinan. Hal ini dikarenakan latar belakang kompetensi pimpinan yang bukan pada bidangnya dan kegiatan pimpinan yang banyak diluar kantor.

Faktor kepemimpinan merupakan hal lain yang tidak terlepas dari perkembangan institusi kepolisian (termasuk Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri). Hirarki di tubuh Polri telah menjadi faktor wajib dan tidak dapat ditawar, sehingga tidak terlepas dari peran pimpinan dalam menjalankan tugas dan mencapai kinerja. Menurut Ivancevich et al. dalam (Mardiawan & Mustika, 2021) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi terkait. Berdasarkan definisi tersebut maka pencapaian tujuan organisasi sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi, dan tentunya juga berkaitan dengan kinerja organisasi.

Menurut hasil pra survei diduga bahwa rendahnya kinerja individu di Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada table dibawah ini :

Tabel 1. 1 Hasil pra survei mengenai dugaan penyebab rendahnya Kinerja anggota Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri dari faktor gaya kepemimpinan

No	Penyebab rendahnya Kinerja Individu dengan faktor Kepemimpinan	STS	TS	N	S	SS
1	Atasan saya mampu mengatur bawahannya dengan baik setiap saat	11%	7%	4%	2%	6%
2	Atasan saya dapat tanggap dengan cepat dalam mengidentifikasi masalah	16%	7%	7%	4%	2%
3	Atasan saya dapat bersikap objektif dalam penyelesaian berbagai masalah	13%	10%	5%	4%	4%

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja anggota organisasi saat ini anggota Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri mengalami penurunan, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Mohd. Kurniawan DP (2018) dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 1, April 2018 yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan

kinerja anggota organisasi. Kepemimpinan dikatakan sebagai cara dari cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara pertama yang dilakukan peneliti dengan personel Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri yaitu menjelaskan permasalahan terkait kepemimpinan yaitu dalam hal mengerjakan tugas berdasarkan kemauan pimpinan, personel jarang sekali bisa mengembangkan inspirasi pada saat membuat tugas, hierarki yang kuat sehingga personel jarang sekali mengemukakan pendapat pada saat mengerjakan tugas, pimpinan jarang sekali memberikan arahan dalam menyelesaikan tugas personel, ini dikarenakan latar belakang pimpinan yang tidak memiliki kompetensi di bidang Teknologi dan pengkajian pengembangan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi membutuhkan anggota yang berkualitas untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan. Salah satu cara untuk memiliki anggota organisasi yang berkualitas adalah dengan menjaga tingkat stres kerja anggota organisasi. (Suswanti dan Ayyubbi, dalam (Rizky Putri K & Arif Partono Prasetio, 2018) Artinya, suatu organisasi harus melindungi anggotanya dari stres yang tidak semestinya setiap saat agar anggota organisasi dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya, sehingga berdampak positif bagi organisasi. Salah satu caranya adalah dengan dapat menghargai prestasi anggota organisasi, karena hal ini meningkatkan penilaian diri dan kepercayaan diri, yang akan berdampak pada prestasi kerja dan kinerja masa depan.

Menurut hasil wawancara kepada salah satu personel Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri Stres kerja dibagian ini diakibatkan oleh masih kurangnya personel Biro Pengkajian dan Pengembangan yang memiliki kemampuan IT di setiap Subbag di Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri, tidak seimbang antara kemampuan dengan beban kerja, kurangnya sarana dan prasarana dalam mendukung proses kerja personel Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri

mengakibatkan terhambatnya proses menyelesaikan tugas dengan cepat dan optimal dan Tuntutan kerja tidak didukung dengan perangkat teknologi yang ada.

Berdasarkan informasi yang di peroleh dari Biro Pengkajian dan Pengembangan Bagian Informasi Dan Teknologi diketahui bahwa hasil capaian kinerja Biro Pengkajian dan Pengembangan tersaji pada table dibawah ini.

Tabel 1. 2 Data Capaian Kinerja Biro Pengkajian dan Pengembangan

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Analisis Capaian	
			Kegiatan Dalam Pencapaian Target	Hasil Yang Dicapai
A. Bagian Informasi dan Teknologi				
Presentase Pemenuhan Sarpras Berbasis Teknologi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri (IKP3)	100%	90%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peralatan Pembelajaran berupa perangkat Smart Class di Satuan Pendidikan Polri 2. Peralatan Pembelajaran berupa perangkat Video Conference di Satuan Pendidikan Polri 3. Laboratorium Cyber di Diklat Serse 4. Perangkat CCTV di Satuan Pendidikan Polri. 5. Telah tergelarnya jaringan Icon+ di Satuan Pendidikan Polri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medukung Proses Pembelajaran bagi Peserta didik di Satuan Pendidikan Polri 2. Medukung Proses Pembelajaran bagi Peserta didik di Satuan Pendidikan Polri 3. Untuk mendukung Pendidikan pengembangan Spesialis di Bidang Cyber Crime 4. Untuk pengecekan perkembangan peserta didik dan keamanan di Lingkungan Satuan Pendidikan Polri
Persepsi <i>user</i> terhadap kemudahan akses informasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri (IKP4)	100%	80%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Telah dibuat Aplikasi Sistem Informasi Pendidikan dan Latihan (SIPL) 2. Pembuatan Aplikasi Ruang Belajar. 3. Pembuatan Sistem Informasi Pengasuhan. 4. Pembuatan Konten Foto dan Video. 5. Pembuatan Video Pembelajaran. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai Monitoring dan Data Base Serdik di Satuan Pendidikan yang terintegrasi dengan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri 2. Aplikasi Ruang Belajar. 3. Sistem Informasi Pengasuhan 4. Konten Video dan Meme pada Medsos

				Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri. 5. Video Pembelajaran yang disimpan pada Aplikasi Ruang Belajar
B. Bagian Pengkajian Pendidikan dan Latihan				
Presentase hasil pengkajian melalui Monev yang ditindaklanjuti (IKU4)	100%	60%	1. Pengkajian dan pengembangan Diklat Polri. 2. Pengkajian Bintara Kompetensi Khusus. 3. Pengkajian Sekolah Inspektur Polisi. 4. Monitoring dan Evaluasi hasil didik.	1. Terlaksananya pengkajian dan Evaluasi hasil didik. 2. Monev terlaksana melalui Google Form tanpa peninjauan ke Satuan Pendidikan-Satuan Pendidikan di masa pandemi.

Sumber: Biro Pengkajian dan Pengembangan (2020)

Menurut hasil observasi data dari Urmin Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri tersebut hambatan tercapainya target kinerja adalah Kurangnya kompetensi operator Proses Pendidikan Jarak Jauh (PPJJ) di Satuan Pendidikan, Kurangnya Personel di Satuan Pendidikan Polri yang memiliki kemampuan di bidang IT, Perlunya peningkatan kemampuan admin (Sistem Informasi Pendidikan dan Latihan) di Satuan Pendidikan serta terhambatnya proses pengkajian karena Pandemi Covid 19.

Adanya kendala tekanan kerja yang sering menyebabkan kualitas pekerjaan tidak terjangkau. Dari segi akurasi dan kecepatan, kualitas pekerjaan anggota organisasi masih kurang, dan hasil pekerjaan tidak sesuai harapan. Stres merupakan salah satu penghambat kinerja. Stres adalah situasi dinamis di mana seseorang menghadapi peluang. Termasuk kendala atau persyaratan tentang apa yang benar-benar dibutuhkan dan apa yang dihasilkan dianggap tidak pasti dan penting. Faktor lain yang menghambat kinerja adalah tekanan yang dirasakan masyarakat karena faktor organisasi. Dalam perkembangannya, terdapat beberapa faktor organisasi yang secara aktif akan menimbulkan tekanan di tingkat kerja.

Tekanan kerja terhadap anggota juga dapat memengaruhi kinerja. Jika anggota merasa kewalahan, mereka akan menghadapi masalah dengan pemikiran dan kesehatan mereka. Menurut hasil penelitian (Ahmad et al., 2018), Dari hasil penelitian dapat

disimpulkan bahwa stres kerja, dukungan sosial, dan kecerdasan emosional berhubungan secara signifikan dengan kinerja polisi. Selain itu, analisis regresi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional adalah prediktor yang paling penting dari kinerja pekerjaan. Signifikansi penelitian ini menunjukkan pentingnya kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja aparat kepolisian Selangor.

Menurut observasi dari beberapa anggota didapat hasil permasalahan stress kerja anggota disebabkan oleh Personel diminta menyelesaikan tugas dengan cepat, tetapi tidak didukung dengan kompetensi yang dimiliki dan satu orang menerima lebih dari satu perintah atau tugas yang harus diselesaikan dengan cepat.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara pertama yang dilakukan peneliti dengan 10 personel Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri. Dari hasil dalam wawancara dengan peneliti, delapan dari sepuluh personel Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri mengaku sering merasa gugup dan cepat lelah secara fisik karena tuntutan tugas tidak seimbang dengan jumlah personel. Subjek juga mengatakan bahwa selama setahun terakhir, Dia mudah cemas dan sering jenuh dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam beberapa bulan terakhir, intensitas merokok subjek mengalami peningkatan. Bahkan waktu tidur dan makan subjek pun tidak teratur, dalam bekerja mudah tersinggung dan mudah emosi.

Berdasarkan hasil wawancara dalam pendahuluan diatas, dapat disimpulkan bahwa delapan personel Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri mengalami tekanan kerja yang tinggi dengan gejala fisik berupa kelelahan dan gugup yang terus menerus. Gejala psikologis seperti kebosanan, cemas dan mudah tersinggung. Meskipun terdapat gejala perilaku seperti pola makan tidak teratur, intensitas merokok yang meningkat, dan jam kerja yang berkepanjangan dan waktu tidur yang tidak teratur. Fakta ini menunjukkan bahwa harusnya ada upaya yang dapat dilakukan untuk membuat anggota personel Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

Penelitian ekstensif telah menunjukkan bahwa kepolisian adalah salah satu pekerjaan yang paling membuat stres (Gul, dalam Chikwem, 2017), dan petugas polisi berisiko tinggi mengalami berbagai masalah kesehatan fisik yang dipicu oleh stres (Gül

& Delice, dalam Chikwem, 2017). Namun, Manzoni dan Eisner dalam (Chikwem, 2017) mencatat bahwa hubungan antara stresor kerja petugas polisi dan kinerja pekerjaan mereka secara keseluruhan kurang dipahami dengan baik dan perlu lebih banyak perhatian dari para praktisi. Penelitian Manzoni dan Eisner dalam (Chikwem, 2017) dilakukan karena menurut Kepala Bagian Humas Mabes Polri mengakui, sebagian besar anggota berada di bawah tekanan karena tekanan kerja yang berat dan urusan pribadi menjadi faktor utama yang menimbulkan tekanan pada anggotanya.

Peneliti memilih personel Biro Pengkajian dan Pengembangan sebagai objek penelitian, karena berdasarkan program Kepala Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri yang tertuang dalam Metamorfosis Pendidikan dan Pelatihan Polri tahun 2020 personel pada Biro Pengkajian dan Pengembangan memiliki tanggung jawab yang berat dan memiliki banyak tuntutan kerja dalam hal mendukung Program Restrukturisasi Organisasi yang akan dilakukan pada Biro Pengkajian dan Pengembangan dimana salah satu Bagian pada Biro Jianbang yaitu Bagian Informasi dan Teknologi akan ditingkatkan menjadi Biro Informasi dan Teknologi dengan pertimbangan bertambahnya bidang tugas yang dikerjakan, khususnya dalam mengawaki IT Center, seperti penyelenggaraan Sistem Informasi Pendidikan dan Pelatihan (SIPL), penyediaan jaringan internet bagi seluruh Satdiklat di bawah Lemdiklat Polri, penyelenggaraan Proses Pembelajaran Jarak Jauh (PPJJ) melalui Smart Room, LSP *online*, LPDP *online*, *e-Library*, pengawasan menu makanan para peserta didik seluruh Satdiklat Polri dan distribusi informasi segala hal terkait kegiatan Lemdiklat Polri dalam rangka transparansi publik, Setiap bidang tugas yang baru tersebut perlu diawaki oleh personel secara *dedicated*, tidak *double job / multitasking*, sehingga diharapkan dapat mempertahankan dan meng-update layanan yang ada secara berkesinambungan, Biro Infotek juga diharapkan dapat melakukan pengembangan kemampuan dan pelayanan melalui *research and development* terhadap berbagai aplikasi Pendidikan yang modern, semata-mata untuk memajukan metode pembelajaran pada Satuan-satuan Pendidikan yang berada di bawah administrasi Lemdiklat Polri.

Perbedaan penelitian yang dilakukan (Makki & Abid, 2017), (Yousaf et al.,

2015), (Kuvaas et al., 2017), (Aliusman et al., 2018), (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017), dalam penelitian ini objek penelitian dilakukan untuk mengukur kinerja Personel Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri pengukuran menggunakan dimensi Hasil Kerja, Prilaku kerja, Sifat pribadi, dengan variabel bebas Motivasi kerja diukur dengan dimensi Motivasi kerja intrinsik dan Motivasi kerja ekstrinsik dan Gaya kepemimpinan diukur dengan dimensi Direktif, Suportif, Partisipatif, Orientasi prestasi dan variabel stress kerja dengan dimensi Organizational stressor, Task stressor, Personnel stressor, work environment stressor.

Sesuai dengan uraian latar belakang yang disajikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengukuran kinerja pegawai, dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengukuran kinerja Personel Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri dengan melihat dari sisi Motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan stress kerja pada suatu. Fenomena yang terjadi pada **Personel Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri** yaitu:

1. Masih adanya anggota yang belum termotivasi kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja dan waktu yang ditentukan.
2. Data pra-penelitian tentang faktor kepemimpinan menunjukkan bahwa 64% hasilnya tergolong kurang baik. Menurut penelitian sebelumnya, dampak faktor kepemimpinan terhadap kinerja individu dan terjadi penurunan hasil kinerja individu sebesar 7% yang dikategorikan kurang.
3. Hambatan tercapainya target kinerja adalah Kurangnya kompetensi operator Proses Pendidikan Jarak Jauh (PPJJ) di Satuan Pendidikan, Kurangnya Personel

di Satuan Pendidikan Polri yang memiliki kemampuan di bidang IT, Perlunya peningkatan kemampuan operator Sistem Informasi Pendidikan dan Latihan (SIPL) di Satuan Pendidikan.

4. Menurunnya minat personel untuk mengikuti pendidikan kejuruan dan pengembangan spesialisasi.
5. Personel sering mengerjakan lebih dari satu pekerjaan diluar kontrak kerja yang dituntut harus cepat selesai.

1.3 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis mengajukan beberapa cara untuk mengungkapkan masalah ini. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, pertanyaan pokok dari penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja anggota Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja anggota Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri?
3. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap Kinerja Pegawai anggota Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap Kinerja Pegawai anggota Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja anggota Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja anggota Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri.

3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap Kinerja anggota Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap Kinerja Pegawai anggota Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri?

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat lebih memperdalam pengetahuan mengenai Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, stress kerja dan kinerja pegawai beserta faktor2 yang mempengaruhi Kinerja anggota Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris atas kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam serta referensi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Organisasi

Agar dapat memberikan ide atau masukan bagi pengelolaan sumber daya manusia berupa saran dan pertimbangan. Selain itu, pemerintah sedang mempertimbangkan untuk mengkaji apa yang harus dilakukan untuk Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri.

1.6 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas, memiliki

cakupan yang luas dan banyak masalah. Penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini agar dapat secara benar dan akurat mencapai tujuan dan poin yang dibahas dalam artikel ini untuk memandu penelitian Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja personil Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan permasalahan, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi penjelasan mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada yang focus terhadap variabel yang diteliti, dan model konseptual penelitian pada umumnya. Didalamnya memuat landasan teori, penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi penjelasan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisa data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisi penjelasan mengenai hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan serta implikasi manajerial.