Strategic: Journal of Management Sciences

journal homepage:
http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/strategic

MOTIVASI PIMPINAN DALAM PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA DETASEMEN GEGANA PADA SATUAN BRIMOB KANTOR KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI TENGAH

Riki Rikardo Rifaldi [1], Timuddin Dg.M Bauwo [2], Nurziah [3]

[1,2,3] Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Panca Marga Palu
e-mail : rikirikardorifaldi150296@gmail.com, timuddin12@gmail.com[2], nurziah2010@gmail.com[3]

Penulis Korespondensi. Riki Rikardo Rifaldi
e-mail : rikirikardorifaldi150296@gmail.com

ARTIKEL INFO

Artikel History:
Menerima:4 April 2025
Revisi:18 April 2025
Diterima: 25 April 2025

Kata kunci :
Kinerja, Motivasi, Kepemimpinan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota Detasemen Gegana Satuan Brimob Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap lima informan. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pimpinan berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota melalui pemberian inspirasi, dorongan semangat, penanaman sikap bekerja dengan ikhlas, serta pembinaan untuk meningkatkan profesionalisme. Pemimpin yang turun langsung ke lapangan, memberikan penghargaan, serta membangun lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan dedikasi dan loyalitas anggota. Pendekatan kepemimpinan yang humanis dan apresiatif berdampak pada peningkatan disiplin, efektivitas kerja, dan kesiapan anggota dalam menghadapi tugas berintensitas tinggi. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang inspiratif dan strategi motivasi yang tepat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional.

ARTICLE INFO

Artikel History:
Recived : $ April 2025
Revision : 18 April 2025
Accepted : 25 April 2025

Keywords :
Performance, Motivation, Leadership

ABSTRACK

This study aims to analyze the role of leadership motivation in improving the performance of members of the Gegana Detachment of the Mobile Brigade Unit of the Central Sulawesi Regional Police. This research employs a descriptive qualitative method, with data collected through observation, interviews, and documentation involving five informants. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that leadership motivation plays a significant role in enhancing members' performance through inspiration, encouragement, fostering sincerity in work, and professional development. Leaders who actively engage in the field, provide recognition, and create a positive work environment can strengthen members' dedication and loyalty. A humanistic and appreciative leadership approach contributes to increased discipline, work effectiveness, and readiness in handling high-intensity tasks. This study confirms that inspirational leadership and appropriate motivational strategies contribute to creating a productive and professional work environment.

© 2025 Strategic: Journal of Management Sciences. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan institusi negara yang memiliki peranan strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 2 dan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, serta Pasal 30 ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Saat menjalankan fungsinya, Polri menghadapi tantangan yang kompleks, termasuk dinamika sosial, ancaman kriminalitas, serta tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap kualitas layanan kepolisian (Zahira et al., 2024). Sebagai organisasi yang bergerak dalam sektor pelayanan publik dan keamanan, efektivitas kinerja Polri begitu terkait dengan kualitas SDM yang dimilikinya, termasuk aspek kepemimpinan dan motivasi kerja di dalam organisasi.

Salah satu unit kepolisian yang memiliki tugas khusus dalam menangani ancaman dengan tingkat risiko tinggi adalah Korps Brigade Mobil (Brimob). Brimob memiliki spesialisasi dalam menangani kejahatan dengan intensitas tinggi, seperti aksi terorisme, penanganan huru-hara, tindak kriminal bersenjata, dan kasus narkotika, sebagaimana diatur dalam Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2018 dan Peraturan Kapolri Nomor 21 Tahun 2010, serta berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. (Karnavian, 2017). Unit ini dituntut untuk memiliki kesiapan dan profesionalisme tinggi dalam menghadapi berbagai skenario ancaman. Namun, studi terkait efektivitas kinerja anggota Brimob, khususnya Detasemen Gegana Brimob di Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah, masih sangat terbatas. Belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji bagaimana kepemimpinan yang diterapkan dalam unit ini berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja anggota, terutama dalam menghadapi tugas-tugas berisiko tinggi yang membutuhkan kesiapan fisik dan mental yang optimal.

Kinerja yang optimal dalam organisasi kepolisian tidak dapat dipisahkan dari faktor motivasi kerja. Motivasi kerja dimaknai sebagai faktor kunci yang memastikan sejauh mana seseorang mempunyai dorongan dalam hal bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi (Herzberg et al., 2011). Dalam konteks kepolisian, motivasi kerja dapat berpengaruh pada kesiapan anggota dalam menghadapi situasi yang menantang, tingkat kedisiplinan dalam bertugas, serta loyalitas terhadap institusi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja anggota kepolisian (Saharazad & Susanty, 2016). Namun, penelitian ini masih terbatas pada aspek motivasi secara umum dan belum secara spesifik menghubungkannya dengan gaya kepemimpinan dalam unit-unit kepolisian khusus seperti Brimob.

Selain motivasi, kepemimpinan merupakan aspek fundamental dalam organisasi kepolisian yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan institusional. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mampu membangun semangat kerja, loyalitas, serta komitmen anggota terhadap tugas yang diemban (Northouse, 2021). Dalam konteks kepolisian, kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif sangat diperlukan mengingat dinamika tugas yang beragam dan sering kali tidak terduga (Yuliyanto et al., 2017). Oleh karena itu, kepemimpinan yang mengedepankan pendekatan partisipatif dan demokratis diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja serta kinerja anggota kepolisian secara keseluruhan (Bass & Riggio, 2006). Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam memahami bagaimana implementasi gaya kepemimpinan yang demokratis dapat berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja serta kinerja anggota di unit khusus seperti Detasemen Gegana Brimob.

Polri sendiri menganut gaya kepemimpinan demokratis yang berlandaskan pada asas kebersamaan dan partisipasi aktif seluruh anggota. Menurut Goleman, Boyatzis dan McKee (2013), pendekatan ini menitikberatkan pada koordinasi yang kuat serta distribusi tanggung

jawab yang merata di antara anggota, sehingga keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada pemimpin tetapi juga pada kontribusi kolektif seluruh personel. Meskipun pendekatan ini telah diterapkan dalam berbagai unit kepolisian di Indonesia, masih diperlukan kajian lebih mendalam mengenai efektivitasnya dalam lingkungan kerja yang memiliki tingkat tekanan tinggi, seperti Brimob.

Di samping itu, dalam konteks kepemimpinan organisasi, pimpinan memiliki peran sentral dalam menggerakkan organisasi serta memastikan efektivitas pelaksanaan tugas. Keberhasilan seorang pemimpin dalam kepolisian tidak hanya diukur dari kemampuannya dalam memberikan instruksi, tetapi juga dari kemampuannya dalam membangun lingkungan kerja yang dapat memotivasi anggota untuk bekerja secara profesional, disiplin, dan berdedikasi tinggi (Locke & Latham, 2013). Motivasi dalam organisasi kepolisian dapat bersumber dari dua aspek utama, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berawal dari internal diri individu, bisa berupa keinginan dalam meraih prestasi dan tanggung jawab profesional, sementara motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar, seperti sistem penghargaan, insentif, serta lingkungan kerja yang mendukung (Aswara & Kurniawan, 2023).

Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dalam mengidentifikasi secara mendalam bagaimana motivasi kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja anggota Detasemen Gegana Brimob pada Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah. Studi ini berfokus pada aspek kepemimpinan yang memberikan inspirasi, dorongan, dan strategi yang efektif dalam meningkatkan profesionalisme serta disiplin kerja anggota. Dengan demikian, hasil kajian ini diproyeksikan mampu berkontribusi bagi wawasan baru untuk pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam lingkungan kepolisian, khususnya di unit yang memiliki tugas berisiko tinggi seperti Brimob.

Dengan adanya studi ini, besar harapannya bisa diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif seputar bagaimana motivasi dan gaya kepemimpinan dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan efektivitas kinerja personel kepolisian. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi praktis bagi Polri dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih adaptif dan berbasis pada peningkatan motivasi kerja, sehingga dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas kepolisian secara lebih optimal. Kinerja merupakan indikator utama yang mencerminkan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam kepolisian, kinerja tidak hanya diukur dari keberhasilan dalam menegakkan hukum dan menjaga ketertiban masyarakat, tetapi juga dari profesionalisme, disiplin, serta komitmen personel dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, kajian ini akan mengeksplorasi lebih lanjut keterkaitan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja personel di unit Brimob, khususnya di Detasemen Gegana Brimob pada Kepolisian Daerah Sulawesi Tengah.

2. STUDI LITERATUR

2.1 Motivasi

Motivasi memiliki peran penting dalam proses manajemen karena manusia secara alami memerlukan dorongan untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam lingkungan kerja, motivasi menjadi fungsi utama yang harus dijalankan oleh manajer selain tugas-tugas lainnya. Seorang manajer berperan tidak hanya sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai pemberi semangat dan dukungan kepada bawahannya. Anggota yang termotivasi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi (Mintawati, 2024; Robbins et al., 2019). Setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, menghadapi tantangan dalam mendorong semangat kerja pegawainya karena aktivitas kerja selalu dipengaruhi oleh kekuatan dorongan dari dalam diri individu (Farida, 2021).

Motivasi kerja sendiri dapat dibedakan menjadi dua jenis, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Herzberg et al., 2011). Motivasi intrinsik berasal dari faktor internal seperti rasa puas

dan pencapaian pribadi, sedangkan motivasi ekstrinsik muncul dari faktor luar seperti gaji, promosi, dan lingkungan kerja. Selain itu, motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab pimpinan untuk diciptakan dan dikelola dengan baik (Farida, 2021). Moenir (2010) membagi motivasi ke dalam dua bentuk, yaitu positif dan negatif. Motivasi positif mencakup insentif dan fasilitas kerja, sementara motivasi negatif bisa berupa teguran atau penundaan kenaikan gaji. Lebih jauh, teori hierarki kebutuhan Maslow (1943) menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh lima tingkat kebutuhan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

2.2 Motivasi dalam Konteks Kepolisian

Dalam organisasi kepolisian, motivasi memiliki peranan krusial untuk memastikan bahwa setiap anggota dapat menjalankan tugas dengan optimal, terutama mengingat kompleksitas dan tekanan dalam menjaga keamanan serta ketertiban masyarakat. Motivasi yang tinggi terbukti berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja dan kedisiplinan anggota, baik dalam tugas rutin maupun dalam situasi darurat (Lingga et al., 2024). Bentuk motivasi yang diberikan dapat berupa penghargaan, insentif finansial, dan pengakuan dari pimpinan. Selain itu, motivasi dalam institusi kepolisian juga sebaiknya didasarkan pada teori reinforcement yang menekankan pentingnya sistem penghargaan dan hukuman sebagai pengaruh terhadap perilaku individu (Putri et al., 2022). Dalam praktiknya, penerapan motivasi ini dapat direalisasikan melalui promosi jabatan, pemberian tunjangan kinerja, serta penghargaan institusional kepada anggota yang menunjukkan prestasi.

2.3 Kepemimpinan dalam Organisasi Kepolisian

Kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam membentuk budaya kerja yang profesional dan disiplin dalam kepolisian. Pemimpin yang baik mampu memberikan arahan, memotivasi anggota, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi kepolisian adalah kepemimpinan transformasional, yang menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan mendorong inovasi dalam organisasi (Bass & Riggio, 2006). Selain itu, Polri menganut gaya kepemimpinan demokratis yang berlandaskan pada prinsip Ki Hajar Dewantara, yaitu "Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani" (Wibowo, 2013), yang memungkinkan anggota untuk lebih aktif berpartisipasi dan meningkatkan rasa tanggung jawab mereka. Penelitian oleh Herawati (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis ini telah berhasil meningkatkan loyalitas dan profesionalisme anggota Polri dalam menjalankan tugas.

2.4 Alur Pemikiran Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pentingnya motivasi kerja dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota Korps Brigade Mobil (Brimob), dengan memperhatikan peran motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta gaya kepemimpinan dalam organisasi kepolisian (Herzberg et al., 2011; Hasibuan, 2016). Motivasi yang kuat dan kepemimpinan yang efektif telah terbukti dapat meningkatkan kinerja individu dan tim dalam berbagai organisasi (Robbins et al., 2019). Namun, dalam konteks Brimob yang menghadapi tugas operasional ekstrem, terdapat kekurangan penelitian mengenai interaksi antara motivasi dan kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja personel. Penelitian ini menawarkan pendekatan komprehensif untuk mengkaji hubungan tersebut, mengintegrasikan teori dan data empiris, dengan harapan memberikan pemahaman lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, serta memberikan kontribusi akademik dan rekomendasi kebijakan bagi kepolisian untuk meningkatkan efektivitas dan profesionalisme dalam menjalankan tugas operasionalnya.

3. METODE RISET

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kualitatif untuk memahami secara mendalam signifikansi dan perkembangan fungsi pengawasan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan eksplorasi fenomena berdasarkan data yang berasal dari pengalaman dan perspektif subjek penelitian. Menurut Wakarmamu (2022), penelitian deskriptif bertujuan memberikan gambaran menyeluruh tentang suatu keadaan atau korelasi dengan cara yang metodis dan akurat. Dalam penelitian ini, fokusnya adalah pada pemaparan data deskriptif terkait fungsi pengawasan dalam konteks yang diteliti. Pendekatan kualitatif, sesuai dengan definisi Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2010), menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata dan perilaku yang diamati, serta berupaya memahami fenomena yang dialami partisipan, seperti perilaku, persepsi, dan motivasi mereka (Sugiyono, 2010).

Untuk mendapatkan data yang valid dan mendalam, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain: 1) Observasi, yakni pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk memahami konteks dan dinamika yang terjadi. 2) Wawancara mendalam, dengan informan yang memiliki keterkaitan dengan aspek fungsi pengawasan guna memperoleh perspektif yang kaya dan beragam. 3) Studi dokumentasi, berupa analisis terhadap dokumen-dokumen terkait untuk memperoleh data yang mendukung temuan penelitian.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dengan pendekatan yang meliputi tiga tahap utama: 1) Reduksi data, yaitu proses pemilihan, penyederhanaan, dan pemfokusan data yang telah dikumpulkan. 2) Penyajian data, dengan cara merangkum dan mengorganisasikan data dalam bentuk yang sistematis agar dapat ditafsirkan secara lebih jelas. 3) Penarikan kesimpulan dan verifikasi, yakni interpretasi akhir berdasarkan temuan di lapangan serta validasi data melalui triangulasi sumber dan metode. Metode penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa pendekatan deskriptif kualitatif mampu menggambarkan fenomena secara objektif dan mendalam. Selain itu, keterlibatan langsung peneliti dalam pengumpulan data di lapangan memungkinkan eksplorasi yang lebih luas terhadap objek kajian yang dibahas.

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Temuan

Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Sulawesi Tengah (Sulteng) menunjukkan perkembangan struktural yang signifikan sejak pembentukannya pada tahun 2003, di bawah kepemimpinan AKBP Drs. Harianto. Pada awalnya, struktur organisasi hanya mencakup dua unit tim Gegana yang memiliki tugas terbatas. Namun, seiring berjalannya waktu dan berkembangnya kompleksitas tugas, detasemen ini mengalami beberapa kali perubahan untuk menanggapi tantangan yang lebih besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban. Penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu perubahan utama terjadi pada tahun 2022, ketika struktur organisasi dirombak, dan Sub Detasemen 3 Anti Anarkis diubah menjadi Sub Detasemen 3 KBR (Kimia, Biologi, dan Radioaktif), yang kini bertanggung jawab dalam menangani kejahatan terorganisir yang melibatkan bahan berbahaya. Langkah ini mencerminkan upaya adaptasi organisasi terhadap ancaman yang semakin kompleks.

Perubahan lebih lanjut terjadi pada tahun yang sama dengan pembentukan Sub Detasemen 4 Bantuan Taktis (BANTIS), sebuah unit yang memiliki peran sebagai unit bantuan teknis dalam menangani gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas) dengan intensitas tinggi. Penelitian juga mencatat bahwa keberadaan unit ini sangat penting dalam meningkatkan kemampuan Detasemen Gegana Satbrimob Polda Sulteng untuk merespons situasi krisis dengan lebih efektif.

Pada awal tahun 2023, Mako Detasemen Gegana Satbrimob Polda Sulteng juga mengalami pemindahan ke lokasi baru, yakni eks-Kantor Polresta Palu di Jalan Pemuda No. 18, Kota Palu,

Provinsi Sulawesi Tengah. Perpindahan ini, menurut temuan penelitian, bukan hanya merupakan pergeseran lokasi fisik, tetapi juga mencerminkan peningkatan kapasitas organisasi untuk mendekatkan diri pada wilayah yang lebih strategis dalam menghadapi potensi gangguan Kamtibmas di area perkotaan. Selain itu, temuan menunjukkna bahwa perkembangan organisasi ini tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang sangat menentukan dalam memberikan motivasi kepada anggota. Hasil wawancara dengan anggota menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh pemimpin sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja mereka. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu anggota, "Kepemimpinan yang kuat dan perhatian terhadap kesejahteraan kami membuat kami lebih siap dalam melaksanakan tugas-tugas yang semakin menantang." Sehingga, kepemimpinan yang baik dalam Detasemen Gegana Satbrimob Polda Sulteng telah berperan penting dalam meningkatkan kesiapan dan efektivitas personel dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

4.2 Pembahasan Penelitian

Kinerja anggota Polri sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dan merupakan instrumen strategis dalam mengukur kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian. Dalam konteks ini, penelitian ini menyoroti bagaimana motivasi pimpinan berperan dalam mempengaruhi kinerja anggota Detasemen Gegana Satbrimob Polda Sulteng. Pengaruh ini dapat dijelaskan dengan Merujuk pada teori motivasi dari Sarwoto (1986), yang mencakup empat aspek utama: memberikan inspirasi, memberi semangat, bekerja dengan ikhlas, dan bekerja lebih baii. Ini juga dapat dikaitkan secara erat dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bernard M. Bass (1985). Teori ini menjelaskan bahwa pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi bawahannya melalui visi yang jelas, memberikan dukungan emosional, serta membina semangat dan motivasi intrinsik yang mendorong mereka untuk bekerja secara optimal dan penuh keikhlasan..

4.2.1 Memberikan Inspirasi

Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi memiliki dampak besar dalam meningkatkan semangat kerja anggota. Dalam konteks Detasemen Gegana Satbrimob Polda Sulteng, pemimpin yang turun langsung ke lapangan, memberikan penghargaan, serta berbagi pengalaman memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja anggota. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Pradana dan Sutisna (2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan inspiratif dalam institusi kepolisian dapat meningkatkan dedikasi dan loyalitas anggota. Selain itu, perubahan struktural yang terjadi di Detasemen Gegana pada tahun 2022, dengan dibentuknya Sub Detasemen 3 KBR dan Sub Detasemen 4 Bantuan Taktis, mencerminkan upaya pimpinan dalam memotivasi anggota untuk siap menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Kepemimpinan yang memberi inspirasi ini berperan penting dalam mendukung kesiapsiagaan anggota dalam menghadapi ancaman yang beragam, baik yang berhubungan dengan bahan berbahaya maupun gangguan Kamtibmas yang intens (Lingga, 2024).

4.2.2 Memberi Semangat

Semangat kerja anggota sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan efektivitas tugas kepolisian. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan yang memberikan dukungan moral, kepercayaan, dan penghargaan dapat meningkatkan motivasi kerja anggota. Penelitian oleh Amang (2022) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa motivasi pimpinan dalam bentuk dukungan moral dan penghargaan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja personel kepolisian. Selain itu, kepemimpinan yang memberikan semangat kerja ini semakin relevan dengan perkembangan Detasemen Gegana yang terus beradaptasi terhadap perubahan. Pada tahun 2023, pemindahan Mako Detasemen Gegana ke lokasi baru di Jalan Pemuda No. 18, Kota

Palu, menunjukkan perhatian pimpinan terhadap peningkatan kapasitas organisasi. Pemindahan ini bukan hanya soal lokasi fisik, tetapi juga sebagai langkah strategis untuk mendekatkan diri pada wilayah dengan potensi gangguan Kamtibmas yang lebih tinggi, yang juga berfungsi untuk memberi semangat bagi anggota dalam menghadapi tantangan baru di lapangan (Wibowo, 2013).

4.2.3 Bekerja dengan Ikhlas

Bekerja dengan ikhlas adalah bagian integral dari dedikasi anggota, yang menjadi penting mengingat tingginya risiko yang dihadapi dalam tugas Detasemen Gegana. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan memiliki peran besar dalam menanamkan sikap bekerja dengan ikhlas melalui pembinaan mental dan spiritual. Penelitian oleh Prastyo et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berbasis pada nilai moral dan spiritual dapat meningkatkan kesadaran anggota untuk bekerja dengan penuh dedikasi. Ini sangat penting dalam konteks tugas Detasemen Gegana yang melibatkan ancaman dan tantangan besar. Para anggota yang merasa diberdayakan oleh nilai-nilai kepemimpinan yang mengedepankan keikhlasan cenderung lebih disiplin dan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas, bahkan ketika tugas tersebut penuh dengan risiko (Kaloko, 2019).

4.2.4 Bekerja Lebih Baik

Kinerja yang lebih baik dapat dicapai melalui peningkatan kualitas kerja yang efektif dan efisien. Penelitian ini menemukan bahwa pimpinan yang mendukung pengembangan kompetensi anggota melalui pelatihan dan evaluasi berkala berperan besar dalam meningkatkan kualitas kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Jaya et al. (2022), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung pengembangan kompetensi anggota kepolisian melalui pelatihan dapat meningkatkan kesiapsiagaan dalam menghadapi situasi darurat. Di Detasemen Gegana, pengembangan keterampilan anggota sangat penting mengingat tugas yang diemban berkaitan dengan keamanan tingkat tinggi dan kesiapan yang harus selalu terjaga. Pemberian apresiasi atas kinerja yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan rasa tanggung jawab dan dedikasi anggota terhadap tugas mereka (Putra & Prianggono, 2022).

4.2.5 Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Kurniawan dan Yuliastina (2021), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memberi motivasi dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian dalam menjalankan tugas mereka secara lebih profesional. Penelitian oleh Putra dan Prianggono (2022) juga mengungkapkan bahwa motivasi pimpinan dalam bentuk penghargaan dan pengakuan atas kinerja anggota berdampak positif terhadap semangat kerja anggota kepolisian. Lebih lanjut, studi oleh Kaloko (2019) menunjukkan bahwa pembinaan mental dan spiritual yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan kesadaran anggota untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan keikhlasan. Dengan demikian, hasil temuan dalam penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan yang efektif dan berfokus pada pemberian motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja anggota Detasemen Gegana Satbrimob Polda Sulteng. Kepemimpinan yang menginspirasi, memberi semangat, menanamkan keikhlasan dalam bekerja, serta mendukung pengembangan kompetensi anggota berkontribusi pada peningkatan efektivitas dalam menghadapi tantangan tugas yang semakin kompleks.

4 KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pimpinan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Detasemen Gegana Satbrimob Polda Sulteng. Motivasi yang diberikan melalui inspirasi, pemberian semangat, penanaman sikap bekerja dengan ikhlas, serta dorongan untuk bekerja lebih baik terbukti berkontribusi dalam meningkatkan dedikasi dan

profesionalisme anggota dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang inspiratif dan suportif mendorong anggota untuk lebih disiplin, loyal, serta siap menghadapi tantangan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas organisasi kepolisian tidak hanya bergantung pada struktur dan kebijakan, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan memperluas aspek kepemimpinan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, serta mengkaji strategi optimal dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kepolisian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam studi ini. Penghargaan khusus disampaikan kepada Satuan Brimob Polda Sulawesi Tengah, terutama Detasemen Gegana, serta para informan yang telah bersedia memberikan informasi dan pengalaman secara terbuka, termasuk AKBP Drs. Harianto selaku pimpinan awal pembentukan Detasemen Gegana. Dukungan dan partisipasi mereka sangat berarti dalam memperkaya data dan analisis penelitian ini. Semoga hasil studi ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kepemimpinan dan peningkatan kinerja di lingkungan institusi kepolisian.

DAFTAR PUSTAKA

Amang, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia POLDA Sulsel. *Jurnal Ekonomika*, *6*(2), 210–230. http://repository.umi.ac.id/id/eprint/3216%0A

Aswara, A. D., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *5*(1), 348–356. https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i1.1497

Bass, B. M., & Bass Bernard, M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.

Farida, S. I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Eureka Media Aksara.

Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Press.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Herawati, E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Unit Terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati Dalam Mewujudkan Kamseltibcar Lantas. *Advances in Police Science Research Journal*, *1*(4), 1399–1484. https://doi.org/10.70526/apsrj.v1i4.103

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The motivation to work* (Vol. 1). Transaction publishers.

Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, *3*(4), 611–620. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2957

Kaloko, A. S. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Kebijakan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Personil Pada Kepolisian Resor Tulang Bawang. *Jurnal Simplex*, *2*(1).

Karnavian, M. T. (2017). Polri dalam Penanganan Insurgensi di Indonesia. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, *11*(2), 14. https://doi.org/10.35879/jik.v11i2.78

Kurniawan, M. B., & Yuliastina, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota korps brimob polri. *Public Corner*, *16*(1), 58–78. https://doi.org/10.24929/fisip.v16i1.1620

Lingga, E. A., Bukit, P., & Sudirman, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier

terhadap Disiplin Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Polisi Pada Direktorat Samapta Polda Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *9*(1), 729–734. https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1725

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). *New developments in goal setting and task performance* (Vol. 24). Routledge New York.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50*(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Mintawati, H. (2024). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward. *Jurnal Minfo Polgan*, *13*(1), 315–323. https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13629

Moenir, A. S. (2010). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books?id=3tavMwEACAAJ

Moleong, L. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage publications.

Pradana, A., & Sutisna, D. (2023). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kualitas Layanan: Studi Kasus pada Salah Satu Institusi Penegak Hukum di Wilayah Metropolitan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, *23*(3), 240–250. https://doi.org/10.17509/jpp.v23i3.61343

Prastyo, A. E., Suprijatna, D., & Ma'arif, R. S. (2024). Optimalisasi Pembinaan Rohani, Mental dan Tradisi Anggota Polri yang Profesional dan Berintegrasi. *Karimah Tauhid*, *3*(9), 10691–10702. https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i9.15352

Putra, R. A., & Prianggono, J. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja anggota Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, *16*(2), 16. https://doi.org/10.35879/jik.v16i2.351

Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikraith-Ekonomika*, *5*(2), 116–124.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India.

Saharazad, K. P., & Susanty, A. I. (2016). Pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota kepolisian di Polsek Cakung Jakarta Timur. *EProceedings of Management*, *3*(2).

Sarwoto. (1986). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen* (6th ed.). Ghalia Indonesia.

Sugiyono, P. D. (2010). *Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Wakarmamu, T. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Eureka Media Aksara.

Wibowo, A. (2013). *Pendidikan Antikorupsi*. Pustaka Pelajar.

Yuliyanto, F., Hadipranata, A. F., & Sulastiningsih, S. (2017). *Gaya Kepemimpinan Di Polres Kulonprogo*. STIE Widya Wiwaha.

Zahira, Z. H., Halik, A. R. A., & Bangun, M. F. A. (2024). Peran Dan Tantangan Wewenang Kepolisian Dalam Penegakkan Hukum Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, *8*(6).