

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Penegakan Hukum Fungsi Lalulintas

Ikrar Potawari

Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian – PTIK
Jl. Tirtayasa Raya 6. Kebayoran Baru, Jakarta Selatan
E-mail: ikrar.potawari2006@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of communication and motivation on the performance of law enforcement by members of the Tanggamus Police Traffic Police Unit. Communication and motivation are factors that play a role in influencing and improving organizational performance. This research uses survey sampling method. The results of this study indicate that there is an influence between communication and motivation variables on the performance of law enforcement by members of the Satamantas Police Station with a moderate level of relationship of 53.7%, while the percentage contribution of communication and motivation variables to the performance of law enforcement by members of the Satamantas Police Tanggamus is 32, 9% and the remaining 67.1% are explained by other variables not yet covered in this research model. The two variables (communication and motivation), both jointly and individually - have a positive effect on the performance of law enforcement by members of the Satamantres Police Station. These empirical findings indicate that to improve the performance of law enforcement by members of the Tanggamus Police Traffic Police Unit, efforts are needed to improve their skills and communication skills and motivate members to improve the performance of law enforcement by all members of the Tanggamus Police Traffic Police Unit.

Keywords: Communication, motivation, law enforcement, traffic functions

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satlantas Polres Tanggamus. Komunikasi dan motivasi merupakan faktor yang berperan dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode survey sampling. Hasil penelian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel komunikasi dan motivasi terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satlantas Polres Tanggamus dengan tingkat hubungan sedang sebesar 53,7%, sedangkan persentase sumbangan variabel komunikasi dan motivasi terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satlantas Polres

Tanggamus sebesar 32,9% dan sisanya sebesar 67,1% dijelaskan oleh variabel lain yang belum dicakup dalam model penelitian ini. Kedua variabel (komunikasi dan motivasi), baik secara bersama – sama maupun sendiri – sendiri berpengaruh positif terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satlantas Polres Tanggamus. Temuan empiris ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja penegakan hukum oleh anggota Satlantas Polres Tanggamus, maka dibutuhkan upaya dalam meningkatkan keahlian dan keterampilan berkomunikasi serta diperlukan motivasi anggota dalam meningkatkan kinerja penegakan hukum oleh seluruh anggota Satlantas Polres Tanggamus.

Kata kunci: Komunikasi, motivasi, penegakan hukum, fungsi lalulintas

Pendahuluan

Sebagaimana diketahui bahwa keberadaan polisi merupakan amanah Undang-undang Dasar 1945, hasil amandemen tahun 2000, Pasal 30 ayat 4, dijelaskan bahwa “Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum”. Selanjutnya, tugas dan wewenang tersebut diperjelas dan diperkuat dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dengan demikian, jelas bahwa keberadaan Polri merupakan kebutuhan masyarakat dalam menjamin keamanan dan ketertiban lingkungan mereka. Sementara dinamika dan pertumbuhan masyarakat yang sedemikian cepat membawa pengaruh kepada tuntutan tugas, beban kerja dan risiko kerja yang dihadapi oleh anggota polisi itu sendiri. Anggota polisi dituntut profesional, transparan, akuntabel serta senantiasa meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Bagaimana pun juga peningkatan kinerja menjadi faktor penting untuk menjawab tuntutan kebutuhan masyarakat. Banyaknya tekanan dan ancaman yang membayangi anggota Polri dalam menjalankan tugas, baik dari dalam dirinya maupun dari lingkungan sekitarnya, faktor komunikasi dengan keluarga, sesama anggota, tuntutan masyarakat, pimpinan dan organisasi itu sendiri, membawa anggota polisi berada pada tekanan pekerjaan, emosional dan stress dalam situasi seperti ini sangat sulit berkomunikasi dengan baik.

Dapat dikemukakan bahwa yang paling sering mendapat sorotan adalah Polisi Lalu Lintas (Polantas). Hal ini berkaitan dengan aktifitas razia yang sering dilakukan Polantas. Pemahaman masyarakat bahwa setiap ada razia, maka Polantas mencari-cari kesalahan, sehingga mereka terjebak dalam situasi yang tidak menguntungkan. Timbul prasangka bahwa Polantas sedang mencari ‘korban’.

Sangat jelas bahwa kesan yang muncul dengan komunikasi yang dilakukan oleh Polantas belum dapat memperbaiki citra buruk yang sudah tertanam jauh dipikiran masyarakat selama ini, bahwa seorang Polantas bukan hanya melakukan penegakan hukum akan tetapi juga melaksanakan penertiban dan perlindungan terhadap kelalaian seorang pengendara yang berakibat dapat mencelakakan pengendara lainnya. Komunikasi yang dibangun Polantas selama ini dipahami masyarakat memiliki motivasi lain, bukan sebagai penegakan hukum. Akibatnya masyarakat tetap mencap buruk, walaupun itu untuk kebaikan bersama dalam mematuhi peraturan dan etika berkendara. Sebagai unsur pelaksana yang bertugas menyelenggarakan tugas kepolisian di jalan

raya atau berkaitan dengan kendaraan, seorang Polantas wajib melaksanakan penegakan hukum. Tujuannya untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat, karena dalam masyarakat yang modern lalu lintas merupakan faktor utama pendukung produktivitas kehidupan masyarakat tersebut.

Dengan adanya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009, memperkuat tugas dan fungsi Polri di bidang lalu lintas, serta beban tanggung jawab yang melekat padanya. Ini sangat berkorelasi erat dengan fungsi kepolisian lainnya, baik menyangkut aspek penegakan hukum maupun pemeliharaan kamtibmas dan pencegahan kejahatan secara terpadu.

Sebagaimana telah disinggung bahwa penegakan hukum membutuhkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja anggota Polisi. Bagaimanapun juga, mereka tidak hanya dituntut untuk melaksanakan setiap tugas dan kewajibannya saja tanpa diperhatikan segala kebutuhannya. Karena pemenuhan kebutuhan dengan sendirinya dapat meningkatkan motivasi kerjanya dalam memenuhi segala tugas dan kewajibannya. Dengan alasan tersebut yang dikemukakan di atas, maka penulis mengambil judul penelitian dengan tema “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Penegakan Hukum oleh Anggota Polisi Lalu Lintas Polres Tanggamus”, lebih spesifik membahas kinerja penegakan hukum di lingkungan Polantas.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi yang dilakukan anggota Satuan Lalu Lintas dan motivasi terhadap kinerja penegakan hukum anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus, guna terwujudnya profesionalisme penegakan hukum lalu lintas yang adil dan bermanfaat.

Tinjauan Kepustakaan

1. Kinerja

Colquitt, LePine, dan Wesson (2009), mendefinisikan kinerja (*job performance*) sebagai nilai dari sekumpulan perilaku karyawan yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. (*Job Performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organization goal accomplishment*). Selanjutnya Colquitt. et. al (2009), membagi tiga bagian utama dari kinerja yaitu (1) prestasi kerja (*task performance*), (2) perilaku moral (*citizenship behavior*), (3) perilaku penantang (*counter-productive behavior*).

2. Komunikasi

Menurut Robbins dan Mary Coulter (2010: 77), komunikasi adalah “perpindahan dan pemahaman makna. Perpindahan makna menunjukkan bahwa jika informasi dan ide – ide belum disampaikan maka komunikasi belum terjadi. Sementara itu, pemahaman makna merujuk kepada keberhasilan suatu komunikasi, jika makna sudah disampaikan atau dipahami. Lebih jauh Robbins dan Mary Coulter (2010) menyatakan bahwa komunikasi yang baik sering disalahtafsirkan oleh seorang komunikator yang dianggapnya sebagai tanda persetujuan terhadap sebuah pesan yang dibawakannya. Padahal yang terjadi makna tersebut telah dipahami oleh komunikan (pendengar), bukan sebagai tanda setuju atau tidak.

3. Motivasi

Hasibuan (2003) yang menerangkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada anggota agar mereka dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya. Oleh karena itu, motivasi perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap orang yang berkepentingan dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan usaha kerja manusia, sedangkan motivasi kerja memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan kerja dalam suatu institusi atau organisasi tertentu.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, Yin (2011 : 235) memaparkan bahwa dalam penelitian kuantitatif, tipe strategi yang diambil dalam mengumpulkan data berupa angka-angka dan menghadirkan statistika. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode survei. Jackson (2009 : 16) mengemukakan bahwa Metode survey – memberi pertanyaan atau topik kepada individu-individu dan kemudian menjelaskan respon-respon mereka. Survey dapat dilakukan melalui surat, telepon, atau melalui internet, atau melalui wawancara secara personal. Salah satu keuntungan dari metode survey daripada metode deskriptif adalah bahwa dalam metode survey mengijinkan peneliti untuk melakukan studi dalam kelompok besar individu menjadi lebih mudah.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Penegakan Hukum Anggota Satlantas Polres Tanggamus

Hasil penelitian penulis juga menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus, dengan *R square adjusted* sebesar 30,3%. Sedangkan sisanya sebesar 69,7% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil uji hipotesis (menjawab hipotesis pertama) dari penelitian penulis yaitu apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus dengan perhitungan nilai t hitung untuk variabel komunikasi sebesar $t_{hitung} = 2,448$ dengan nilai signifikansi = 0,018. Sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,005$. Karena nilai $t_{hitung} = 2,448$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,005$, dan nilai $sig_{hitung} (0,018)$ lebih kecil dari $sig_{tabel} (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan (disintesis) bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus adalah signifikan pada taraf $\alpha (\alpha) = 0,05$.

Hasil temuan ini sesuai dengan teori Robbins dan Mary Coulter (2010), bahwa komunikasi yang baik sering disalahtafsirkan oleh seorang komunikator yang dianggapnya sebagai tanda persetujuan terhadap sebuah pesan yang dibawakannya. Padahal yang terjadi, makna tersebut telah dipahami oleh komunikan (pendengar), bukan sebagai tanda setuju atau tidak. Ini berarti esensi dari komunikasi secara verbal sudah tersampaikan dalam hal penegakan hukum oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus.

Demikian juga dengan pendapat DeVito (2011), bahwa prinsip – prinsip komunikasi telah dipenuhi sebagai bagian dari suatu sistem pesan yang bekerja bersama-sama untuk mengkomunikasikan makna tertentu. Tidak ada rasa takut sementara seluruh tubuh bersikap santai, tidak ada ungkapan rasa marah dengan tersenyum. Seluruh tubuh secara verbal maupun nonverbal bekerja bersama-sama untuk mengungkapkan pikiran dan perasaan dalam berkomunikasi serta tidak mengalami hambatan dalam berkomunikasi dalam melaksanakan penegakan hukum oleh seluruh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus.

Selanjutnya Mulyana (2011) menjelaskan bahwa komunikasi yang sering menghambat atau kurang efektif dan berlebihan dapat menghilangkan makna kata sesungguhnya, sehingga mendorong orang memberi pesan pada pokok masalah (denotatif), kebiasaan anggota .di lapangan dalam menjelaskan aturan atau hukum langsung pada pokok masalahnya menjadi lebih efisien dan pada umumnya para pelanggar susah untuk mencari alasan atau alibi karena pelanggar merasa “saya belum tahu ada aturan tersebut”. Pembicaraan yang langsung ke topik ini berdampak lain, masyarakat menganggap bahwa Polisi sengaja memasang wibawa, menonjolkan sikap arogan dan langsung kepada inti masalah. Padahal pembicaraan tersebut lebih efisien, karena informasi yang disampaikan tidak bermakna ganda dan tidak terjadinya kesalahpahaman.

Mulyana (2011) mengatakan bahwa “kata – kata bersifat kontekstual” artinya dalam konteks penegakan hukum, pembicaraan atau penjelasan aturan hukum dapat dimaknai pendekatan pribadi atau emosional pelanggar akan memberi ruang diskusi dan anggota lebih mudah menangkap satu gagasan dalam menyelesaikan persoalan dibandingkan memperpanjang persoalan. Komunikasi seperti ini dapat dipenuhi apabila kedua pihak tidak diliputi oleh rasa takut dan rasa amarah baik, karena persepsi masyarakat selama yang diberitakan oleh media dan disalahgunakan oleh oknum, sehingga merusak citra keseluruhan korps. Ini juga menghambat komunikasi yang dibangun oleh Polisi di lapangan. Cenderung pelanggar mencari – cari alasan bahwa polisi juga banyak “salahnya”, sehingga mereka merasa ingin terbebas dari pelanggaran yang dilakukannya dan penegakan hukum seakan – akan tidak dibutuhkan lagi, karena merasa masing – masing mempunyai kesalahan yang didiamkan. Seperti yang dimaksud oleh Watzlawick (1967), bahwa relasi yang dibangun merupakan relasi yang simetris dua orang bercermin pada perilaku lainnya. Persis sama yang diungkapkan oleh Lederer dan Jackson (1968). Bahwa hubungan simetris bersifat kompetisi, masing-masing pihak mempertahankan kesetaraan dan keunggulannya. Sehingga dapat dipahami bahwa tuntutan pengakuan akan kesetaraan sering kali menimbulkan pertengkaran dan permusuhan, termasuk didalamnya penegakan hukum itu sendiri.

Selain itu, komunikasi ditingkatkan juga mempengaruhi kinerja anggota di lapangan. Pada umumnya, anggota di lapangan lebih cepat mengambil keputusan yang mengesankan ketergesakan dan mengulur – ulur masalah, sehingga kesan yang timbul bukan menyelesaikan masalah malah memperpanjang masalah. Hal ini tidak lain karena hukum positif, mengakomodasi semua kemungkinan yang terjadi, sehingga kepastian hukum perlu kesabaran bukan hanya penegak hukum, akan tetapi pelanggar juga merasa energinya habis hanya untuk menunggu keadilan yang tak kunjung datang, sehingga melahirkan komunikasi transaksional seperti apa yang disinyalir oleh Burnlund (1970), Watzlawick (1977) dan Wilmot (1987).

Masalah lain yang sering terjadi adalah penggunaan kata yang ditafsikan menurut kepentingan pribadi pelanggar, mengharapkan kebebasan secepatnya tapi tidak menyadari konsekuensi

pelanggaran. Dari segi kemanfaatan hukum, harusnya memaksa masyarakat untuk tidak berbuat semaunya dalam melanggar setiap peraturan. Prinsip komunikasi transaksional seperti ini hanya akan mengelabui penegakan hukum itu sendiri. Hasilnya, pelanggar akan meremehkan setiap peraturan yang diberlakukan.

Kemampuan anggota dalam menangkap persoalan di lapangan juga menjadi hal penting menggunakan bahasa gaul atau pendekatan budaya dapat mendekatkan anggota dengan pelanggar, sehingga tahu betul motif dan latar belakang masalah sesungguhnya. Masing – masing akan menyadari bahwa ini hanya proses terciptanya ketertiban bersama dan pelanggar tidak merasa diintimidasi. Sebaliknya penegak hukum menyadari bahwa dia hanya menjalankan undang – undang yang diamanatkan negara kepadanya.

Penegakan hukum dengan komunikasi yang terbangun lebih bersifat kontekstual atau relasi lebih penting daripada isi dari penegakan hukum itu sendiri. Hal ini menghasilkan keputusan yang lebih lama dari biasanya berbelit-belit, karena masing – masing mencari celah untuk melepaskan dari jeratan hukum. Dalam budaya konteks tinggi seperti ini, Hall (2010) menyatakan bahwa hal ini menguras energi dan dapat menurunkan kinerja penegakan hukum di lapangan. Dalam budaya konteks rendah, sangat sedikit yang dilakukan untuk mengambil suatu keputusan. Ini berarti lebih banyak penjelasan, sehingga kesalahpahaman terutama ketika pelanggar, tidak sepenuhnya mengerti. Sebenarnya pesan sudah sangat jelas dan eksplisit apa yang tertulis dalam dokumen, itulah informasi dan fakta hukum, sehingga dokumen hukum dianggap penting dan tidak ada alasan komunikasi tidak tersampaikan dalam hal penegakan hukum.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Penegakan Hukum Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus

Hasil uji hipotesis (menjawab hipotesis kedua) dari penelitian penulis yaitu apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus dengan perhitungan nilai t hitung untuk variabel komunikasi sebesar $t_{hitung} = 2,546$ dengan nilai signifikansi (hitung) = 0,014. Sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,005$. Karena nilai $t_{hitung} = 2,546$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,005$, dan nilai $sig_{hitung}(0,014)$ lebih kecil dari $sig_{tabel}(0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan (disintesis) bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus adalah signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$.

Seperti yang disinggung oleh Koontz (1997), dengan memenuhi dan memuaskan kebutuhan anggota dalam menjalankan tugas penegakan hukum, maka akan tercapai suatu tujuan dan dapat mempengaruhi kinerja penegakan hukum anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus. Selain itu, Abraham Maslow juga menjelaskan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dilakukan untuk kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima, sehingga seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Dengan pemenuhan kebutuhan yang diinginkan oleh seorang anggota Satuan Lalu Lintas, maka berlanjut pada kebutuhan berikutnya. Hal ini dengan sendirinya memotivasi anggota untuk terus memenuhi kebutuhan tersebut dan berusaha memaksimalkan kinerja anggota di lapangan. Efek ini selanjutnya dapat bernilai positif maupun negatif, kalau tidak dilakukan pengawasan atau

pengendalian akan mengakibatkan kinerja penegakan hukum tak terkendali dan membawa upaya terjadinya transaksional di lapangan. Ini jelas akan memberi pemicu dan cadangan energi potensial dalam dirinya (Mc Clelland) tapi kearah yang tidak diinginkan oleh penegakan hukum itu sendiri.

Akan tetapi, jika energi itu dilepaskan dan digunakan untuk memacu motivasi anggota akan terbuka suatu peluang baru dalam menemukan ide – ide baru, kreativitas dan sikap optimis dalam memandang kehidupan dan selalu bersikap positif terhadap setiap masalah. Hal ini dipertegas kembali oleh Maslow, bahwa tentunya kebutuhan dasarnya harus terpenuhi terlebih dahulu, sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti penghargaan terhadap tugasnya, pengakuan, dan berprestasi dan mengabdikan pada lingkungan sosialnya. Dan pada akhirnya melahirkan anggota Polantas yang profesional dan berprestasi dalam melaksanakan penegakan hukum.

Dengan demikian, untuk memotivasi dan mewujudkan kinerja Polri dalam rangka penegakan hukum secara profesional, proporsional, prosedural dan akuntabel guna membangun dan meningkatkan kepercayaan masyarakat melalui pembinaan SDM. Mabes Polri (2011) sedang berusaha menerapkan: 1) *merit system* atau sistem prestasi kerja dalam pembinaan karier anggota personil yang ditugaskan di bidang penegakan hukum secara konsisten. 2) *assessment* terhadap penyidik/penyidik pembantu untuk melakukan uji kelayakan secara teknis dan atasan penyidik dengan metode *Assesment Center* untuk menempatkan pada jabatan manajerial. 3) Jaminan berupa asuransi kerja bagi penyidik dan penyidik pembantu yang disesuaikan dengan resiko pelaksanaan tugas. 4) Pemenuhan sarana dan prasarana terutama kelengkapan fasilitas *monitoring* (CCTV dan *recording*) dalam ruang pemeriksaan guna menjamin transparansi dan akuntabilitas. 5) Penyusunan penjabaran ketentuan peraturan perundang-undangan yang belum terakomodasi untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas penegakan hukum. 6) Pemberian penghargaan dan hukuman secara konsisten terhadap penyidik dan penyidik pembantu dalam rangka memberikan motivasi guna meningkatkan kinerja. 7) Pendidikan yang berkualitas dan berbasis kompetensi dalam rangka menghasilkan aparat penegak hukum yang profesional, bermoral dan modern.

3. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penegakan Hukum Oleh Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus

Hasil uji hipotesis (menjawab hipotesis ketiga) atau uji F dari penelitian penulis yaitu apakah ada pengaruh komunikasi dan motivasi secara bersama – sama terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus dengan perhitungan nilai $F_{hitung} = 12,966$ dengan nilai prob (sig.) hitung = 0,000 sedangkan $F_{tabel} = 2,76$ dengan nilai prob (sig.) hitung = 0,05, maka diputuskan terima H_1 dan tolak H_0 artinya terdapat pengaruh komunikasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satlantas Polres Tanggamus (Y), sehingga dapat disimpulkan (disintesis) bahwa pengaruh komunikasi dan motivasi secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satlantas Polres Tanggamus adalah signifikan pada taraf *alpha* (α) = 0,05.

Penegakan hukum dapat berlangsung dengan baik, jika norma hukum terhadap pelanggar hukum sudah disadari dan dipatuhi tanpa harus diawasi atau dikendalikan lagi. Masyarakat sudah dapat dan ikut menjaga, mengawal dan mengantar hukum agar tetap tegak, searah dengan tujuan hukum dan tidak dilanggar oleh siapapun.

Robbins dan Mary Coulther (2010) berpendapat pekerjaan yang tidak memuaskan merupakan alasan perbedaan kinerja, sehingga seorang pimpinan atau atasan dapat mengoreksinya dengan menerapkan program pelatihan, mengambil langkah – langkah disiplin, mengubah struktur kompensasi atau membuat keputusan yang memberi efek perubahan. Keputusan yang segera mengambil tindakan perbaikan dasar yaitu melihat bagaimana dan mengapa kinerja menyimpang sebelum mengoreksi sumber penyimpangan. Dengan tindakan yang cepat, pada akhirnya memberi jalan bagi yang lain melakukan pembenahan atau pembentukan tim kecil yang memberi petunjuk. Sehingga tindakan penumpukan kasus dalam satu meja anggota atau tim, bukanlah solusi. Secara personal, membunuh semangat dan gairah kerja anggota dan akan menimbulkan kemunduran kerja bagi anggota tersebut. Dan akibat lainnya akan menurunkan kinerja personal anggota.

Transparansi informasi bagi suatu organisasi sangat penting, menjaga kekompakan tim juga merupakan kunci sukses. Komunikasi yang baik dari pimpinan ke bawahan akan memotivasi anggota dalam menjalankan tugas sehari-hari mereka. Empati terhadap kehidupan keluarga anggota bagi pimpinan merupakan salah satu bentuk komunikasi yang dalam mengontrol emosi anggota. Yang pada akhirnya anggota merasa dihargai, terhormat dan bermartabat ini salah satu kunci meningkatkan motivasi dan kinerja penegakan hukum anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus.

Jalan lain adalah memberi solusi dan petunjuk kepada anggota yang belum paham, bagaimana melakukan komunikasi yang baik dan benar merupakan hal penting yang dapat diambil oleh seorang pimpinan dalam menggerakkan motivasi dari dalam diri anggota tersebut. Keterbukaan komunikasi juga merupakan cara menggerakkan dan meningkatkan kualitas kerja anggota. Hal ini berpengaruh terhadap keberhasilan kerja mereka. Dengan demikian, mereka dapat dipercaya di lapangan dalam menegakkan hukum, serta dapat menjaga sikap dan menjunjung tinggi korps, selalu bekerjasama dalam satu kesatuan tim yang kompak dan bertanggungjawab pada setiap keputusan yang diambil baik oleh dirinya sebagai individu maupun tim.

Penutup

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan pengaruh komunikasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus (Y) dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi (X1) terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus (Y).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi (X2) terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus (Y).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus (Y).

Saran

1. Perlu dilakukan penelitian lanjutan mengapa hanya 30,3% saja pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus.
2. Perlu diberikan motivasi yang berkesinambungan terhadap anggota yang memiliki jam kerja di atas rata-rata, sehingga tidak mengalami tekanan-tekanan terhadap kinerja penegakan hukum oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus (Y).
3. Perlu diperhatikan oleh para pimpinan bahwa komunikasi dan motivasi sangat bermanfaat dan penting dalam meningkatkan kinerja penegakan hukum oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Tanggamus (Y).

Daftar Pustaka

- Abdussalam, H. R. (2007). *Kriminologi*. Penerbit Restu Agung, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budyatna, Muhammad dan Ganiem, L. M. (2011). *Teori Komunikasi Antar Pribadi. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Bungin, H. M. Burhan. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Cangara, Hafied. (2014). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Colquitt, LePine, Wesson. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber daya Manusia*. P.T. Indeks Jakarta.
- Devito, Joseph. A. (2009). *The Interpersonal Communication Book. Edisi Kedua Belas*. USA: Pearson Education, Inc.
- Devito, Joseph. A. (2011). *Komunikasi Antar Manusia. Edisi Kelima*. Jakarta: Karisma publishing Group (terjemahan: Ir. Agus Maulana, M.S.M).
- Dunnette, M. D (1976). "Aptitude, Abilities, and Skills," *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally.
- Eki Baihaki (2012), "Konsep Polisi Sebagai Penegak Hukum dan Pelayanan Masyarakat: Sebuah Metamorfosis," *Info Akademik dan Sosial Politik*, FISIP Universitas Lampung.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. (2000). *Perilaku Organisasi*. BPFE Yogyakarta.

-
- Ghozali, Imam. 2013. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan Melayu, SP. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hall., ET (1990)., *The Hidden Dimension*. Garden City, N.Y.: Doubleday & Company, Inc.
- Heidjrachman, Ranupandojo Suad Husnan. (2000). *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Cetakan Pertama, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Koontz, H., O'Donnel, C. (1997). *Management: A Systems and Contingency Analysis of Managerial Functions*, McGraw Hill, New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mullins, Laurie J. (2006). *Management and Organisational Behaviour*. FT Prentice Hall.
- Malhotra, Naresh K. (2009). *Riset Pemasaran, Pendekatan Pemasaran*. Jakarta: PT. Indeks
- Miller, Katherine. (2005). *Communication Theories: Perspectives, Processes, and Contexts. Edisi Kedua*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mulyana, Deddy. (2011). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Farouk dan Djaali. (2003). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Penerbit PTIK Press.
- Noor, Juliansyah. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Nurjaman, Kadar dan Umam, Khaerul. (2012). *Komunikasi dan Public Relations*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pandjaitan, Rosmawaty Hilderiah. (2010). *Mengenal Ilmu Komunikasi*. Bandung: Widya Padjadjaran.
- Putranto, Kresno Wisnu. (2014). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Reskrim Polres Bontang*. Skripsi STIK – PTIK Jakarta.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2012). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2012). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rohim, Syaiful. (2009). *Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam, & Aplikasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Robbins Stephen P dan Mary Coulther, (2010). *Manajemen* (terjemahan), Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi*. PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. (1995). *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.

-
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto (2000). *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2006). *Seri Solusi Bisnis Berbasis TI: Menggunakan SPSS untuk Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Schermerhorn Jr, John R., James G. Hunt and Richard N. Osborn. (2010). *Organizational Behavior*. America: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, Tri (2013). *Pengaruh Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Divisi Regional VII KTI*. Skripsi Jurusan Manajemen, Universitas Hasanuddin.
- Wisnu, Anthonius dan Edy Mulyantomo (2012). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kresnatel Indonesia Semarang*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1 No. 5, Hal. 66 – 77.
- Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wibowo, Kurniawan Tri. (Tanpa Tahun). *Hukum Lalu Lintas dan Jalan* (diakses Maret 2015, dari http://www.academia.edu/5077479/BUKU_HUKUM_LALULINTAS_DAN_JALAN._KURNIAWAN_TRI_WIBOWO_S).
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Widarjono. Agus (2010), *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Penerbit UPP STIM YKPN, Yogyakarta.

Sumber Lain:

- <http://www.sindotrijaya.com/polemik/detail/51/cerita-lama-polisi-dan tni#.U2e5jqIrcwo>).
- http://www.jimly.com/makalah/namafile/56/Penegakan_Hukum.pdf (penegakan HUKUM Oleh Prof. Dr. Jimly A Asshiddiqie, SH)
- <http://journal.usm.ac.id/jurnal/280/penulis/anthonius-wisnu.html>.
- <http://www.negarahukum.com/hukum/profesionalisme-polri.html>