

Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman

Mesrawati Rifai

STAI DDI Kabupaten Polman

e-mail: mesrawatirifai@ddipolman.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan dan penempatan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Polman dan menganalisis faktor yang paling berpengaruh signifikan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Jumlah sampel 75 orang yang ditetapkan berdasarkan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai terkait lingkungan kerja berada pada kategori cukup kondusif, insentif berada pada kategori cukup sesuai, penghargaan non finansial berada pada kategori cukup menunjang, kepemimpinan berada pada kategori cukup baik, dan penempatan berada pada kategori cukup sesuai dan variabel yang paling berpengaruh signifikan adalah variabel insentif.

Kata kunci: faktor, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, Satuan Polisi Pamong Praja

Abstract: *This study aimed to determine and to analyze the influences of the work environment, incentives, non-financial reward, leadership, and job placement that can affect employees motivation of Satuan Polisi Pamong Praja (office of civil service police unit) at Polman and analyze the factors that was being the most significant effect. The method used in this research is quantitative analysis. Number of samples were 75 people. The results showed that the overall description of employee motivation that related to the work environment was in the category conducive enough, the incentive was in the category quite appropriate, non financial award was in the category enough support, the leadership was in good enough category, and job placement was in quite fit category. Last, the most influential and significant variable was the incentive variable.*

Keywords: *factor, work environment, leadership, motivation, Satuan Polisi Pamong Praja*

Era globalisasi ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong perkembangan kemajuan sehingga memberi harapan kehidupan organisasi di masa yang akan datang. Hal tersebut mengakibatkan adanya berbagai keterbukaan disemua organisasi publik, sehingga menimbulkan persaingan. Berkaitan dengan hal tersebut, hanya organisasi publik yang memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi yang mampu memenangkan persaingan, karena kunci kemampuan daya saing adalah manusia yang berkualitas yang mampu menciptakan keunggulan bersaing. Peningkatan kualitas

sumber daya manusia dalam suatu organisasi publik tidak lagi sebagai pelengkap dalam pencapaian tujuan melainkan sudah harus menjadi faktor penentu keberhasilan dari aktifitas yang dilakukannya.

Martoyo (2000) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam mendukung keberhasilan pembangunan suatu bangsa karena sumber daya manusia adalah asset yang dapat didayagunakan dan dijadikan sebagai pendukung dalam proses pembangunan melalui pengetahuan, keahlian, keterampilan dan tenaga kerja. Sedangkan menurut Usmara (2002),

manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan dan pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan perburuhan yang mulus.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berhubungan dengan bentuk dan karakter fungsi personalia sebuah organisasi. Dimana aktifitas utamanya adalah mendapatkan sumber daya, mengelola sumber daya, dan memutuskan sumber daya. Manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dengan menggunakan pendekatan empat langkah yakni diagnosis permasalahan, evaluasi praktek yang berjalan, desain sistem dan implementasi sistem.

Kecenderungan birokrasi pada masyarakat modern benar-benar dipandang memprihatinkan. Hal itu dicirikan oleh kecenderungan patologi karena persepsi, perilaku dan gaya manajerial, masalah pengetahuan dan ketrampilan, tindakan melanggar hukum, keperilakuan, dan adanya situasi internal. Menurut Islamy (1998), terdapat berbagai faktor yang menyebabkan birokrasi publik mengalami *organizational slack* yaitu antara lain pendekatan atau orientasi pelayanan yang kaku, visi pelayanan yang sempit, penguasaan terhadap *administrative engineering* yang tidak memadai, dan semakin bertambah gemuknya unit-unit birokrasi publik yang tidak difasilitasi dengan 3P (personalia, peralatan dan penganggaran) yang cukup dan handal. Akibatnya, aparat birokrasi publik menjadi lamban dan sering terjebak ke dalam kegiatan rutin, tidak responsif terhadap aspirasi dan kepentingan publik serta lemah beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dilingkungannya.

Persoalannya sekarang adalah sampai sejauh mana organisasi mengantisipasi perubahan kondisi yang relevan untuk diterapkan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satu elemen yang terpenting adalah

bagaimana organisasi berusaha memotivasi para pegawai untuk eksis terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Barelson dan Staimer (dalam Wahjosumidjo, 1984) menyatakan motivasi adalah suatu usaha untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar dapat mengarahkan tercapainya tujuan organisasi sehingga pada hakikatnya apabila diteliti dengan cermat maka motivasi merupakan terminologi umum yang memberikan daya dorong, keinginan, kebutuhan dan kemauan. Nawawi (2000) menyatakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong dan menjadi penyebab seseorang melakukan sesuatu atau keinginan yang dilakukan secara sadar, meskipun tidak menutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang melakukan sesuatu keinginan yang tidak disukainya, sehingga kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien.

Selanjutnya dari berbagai literatur ditemukan teori-teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahlinya. Pertama, teori motivasi klasik yang dikemukakan oleh Fredrick Winslow Taylor, dimana menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

Kedua, teori tingkat kebutuhan Maslow. Manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikan pada lima tingkatan kebutuhan. Tingkat pertama yaitu kebutuhan psikologis, berkaitan dengan kebutuhan dasar badan manusia seperti makan, istirahat, rumah tempat berlindung. Tingkat kedua yaitu kebutuhan akan rasa keamanan, merupakan kebutuhan untuk perlindungan diri sendiri dan keluarga dari ancaman fisik, dan tekanan fisiologis. Tingkat ketiga yaitu kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk bersosialisasi dalam masyarakat seperti berkeluarga, teman dan teman sekerja. Tingkat keempat yaitu kebutuhan status, yaitu kebutuhan yang merasa dianggap penting, memiliki kepercayaan dan harga diri. Tingkat kelima yaitu kebutuhan pengakuan atau aktualisasi diri, yaitu

mendapat sesuatu yang paling tinggi dalam hidup seperti pengakuan dari masyarakat dan nama.

Ketiga yaitu teori pemuas kebutuhan-kebutuhan. Fredewrick Herzberg's yang mengembangkan teori motivasi kesehatan atau teori dua faktor berkaitan yaitu faktor *satisfier* (motivasional) dan faktor *hygiene* (pemeliharaan).

Teori keempat yaitu teori motivasi human. Teori ini mengutamakan hubungan antara seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini, seseorang akan berprestasi baik jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya. Teori selanjutnya yaitu teori kepuasan. Teori ini mendasarkan pendekatan atas faktor-faktor kebutuhan kepada individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Teori berikutnya yaitu teori proses. Teori proses ini pada dasarnya untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Selain teori yang telah dijabarkan di atas, masih banyak teori yang mendukung motivasi.

Komponen utama untuk menganalisa motivasi sebagai dasar tingkah laku individu adalah komponen internal yang merupakan dorongan yang berdasarkan kebutuhan dan komponen eksternal yang merupakan kemampuan tujuan yang ingin dicapai, karena dengan tercapainya tujuan berarti telah terpenuhi kebutuhan individu.

Pemberian motivasi dengan berbagai bentuknya perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh dari pihak organisasi karena masalah motivasi bukanlah sesuatu yang sederhana melainkan merupakan suatu kondisi yang kompleks dan menyangkut banyak hal yang saling mempengaruhi satu dengan lainnya. Motivasi yang tepat tentunya semakin mendorong peningkatan prestasi pegawai kearah yang lebih baik, sebaliknya dengan motivasi yang tidak tepat akan menyebabkan kecenderungan kinerja dan prestasi karyawan statis atau bahkan menurun. Implikasi dari keadaan demikian

adalah menurunnya kualitas pencapaian tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja ada beberapa variabel faktor terhadap motivasi kerja diantaranya: lingkungan kerja, insentif, kebutuhan akan penghargaan, model kepemimpinan, dan penempatan pegawai. Lingkungan kerja dapat dari keharmonisan kerja, bentuk fisik rung kerja dan sebagainya yang intinya, bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan interior ruangan kerja yang tersedia, keharmonisan diantara sejawat, didukung oleh ketersediaan alat dan perlengkapan. Nawawi (2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap sikap kerja pegawai dan menentukan prestasi kerjanya. Dessler (1997) menyatakan insentif merupakan ganjaran finansial yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksinya melampaui dari yang biasanya.

Hirarki kebutuhan manusia adalah kebutuhan akan penghargaan yang merupakan kebutuhan berdemensi dua. Sebagian kebutuhan atas penghargaan yang merupakan kebutuhan harga diri, kemampuan bagi seseorang individu untuk menerima dirinya dan untuk merasa puas dengan dirinya sendiri, pada umumnya sebagai seseorang yang bekerja dengan orang-orang lain. Dalam hubungan tersebut seseorang tentu mempunyai keinginan untuk memperoleh penghargaan atas hasil atau prestasi kerjanya.

Manajemen adalah kemampuan menggunakan orang lain dan bukan orang untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Agar berhasil menggunakan orang lain, maka seorang pemimpin harus mampu merencanakan program dan tujuan yang ingin dicapai, mengorganisir orang-orang sesuai dengan keterampilannya, menggerakkan orang-orang untuk bekerjasama ke arah pencapaian tujuan serta mengawasi kegiatan-kegiatan orang-orang tersebut agar tetap terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Model kepemimpinan kontingensi dikembangkan oleh Fielder (Gibson, et, al; 1995) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang paling sesuai bagi sebuah organisasi bergantung pada situasi di mana pemimpin bekerja.

Penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari hasil seleksi yang layak, maka pegawai baru yang diharapkan dapat bekerja secara produktif, loyal kepada organisasi dan teman sejawat serta berperilaku positif sekaligus memberi kesan bahwa organisasi akan berusaha memenuhi kepentingan pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian penempatan pegawai yang sesuai akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam melaksanakan kewajibannya dengan baik.

Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 pasal 17 ayat 2 menyatakan bahwa Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, pranata kerja dan jenjang pangkat yang diterapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Menurut Siagian (1995) kegiatan menempatkan tenaga kerja ini dilakukan oleh manajemen tenaga kerja untuk mengembangkan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawabnya karena tidak selamanya tenaga kerja yang ditempatkan pada bagian

tertentu akan merasa cocok dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja mereka.

Informasi mengenai motivasi kerja dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap motivasi kerja tersebut diatas, sangat penting untuk diketahui dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Sumber daya manusia yang aktif dan produktif tidak hanya semata-mata melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan tugas yang telah dibebankan kepadanya, melainkan mereka juga harus berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja dalam rangka pencapaian visi misi organisasi.

Kenyataan menunjukkan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman sebagai organisasi publik belum bisa memberikan motivasi kerja yang tepat kepada pegawainya. Hal ini dapat dilihat pada tingkat kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya setiap hari kerja. Berikut data rekapitulasi tingkat kehadiran pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman yang disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1 Rekapitulasi Tingkat Kehadiran Pegawai Bulan Juni s/d Agustus 2014

Absensi	Jam	Bulan		
		Juni (orang)	Juli (orang)	Agustus (orang)
Datang tepat waktu	08.00	21	17	14
Datang tidak tepat waktu	>08.00	25	31	37
Pulang tepat waktu	16.00	20	16	14
Pulang tidak tepat waktu	<16.00	36	38	40
Tidak masuk kerja	-	22	33	37

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman, 2014

Berdasarkan tabel tersebut diatas menggambarkan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman dari Juni s/d Agustus 2014 menurun ditandai dengan tiga hal. Pertama, tingkat kehadiran pegawai yang tepat waktu setiap bulannya mengalami penurunan sedangkan pegawai yang cepat pulang setiap bulannya mengalami kenaikan, kenyataannya adalah hanya orang-orang tertentulah yang seringkali hadir tepat waktu dan memiliki motivasi yang tinggi karena adanya tuntutan pekerjaan yang diembannya.

Kedua, tingkat kehadiran pegawai yang telat datang dan cepat pulang setiap bulannya mengalami kenaikan (tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan pukul 08.00 WITA sampai dengan 16.00 WITA). Kenyataannya adalah pegawai tersebut umumnya mencari pendapatan sampingan untuk bisa menafkahi keluarganya karena gaji saja tidak cukup sebagai salah satu sumber pendapatan.

Ketiga yaitu pegawai yang tidak masuk kerjapun setiap bulannya mengalami kenaikan. Kenyatannya adalah umumnya pegawai tersebut mencari pendapatan lainnya juga disebabkan

karena ketidakjelasan pekerjaan dari pimpinan unit kerja apa yang harus dilakukan ketika sampai dikantor. Konsekuensi dari penurunan motivasi kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman tersebut adalah pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sering tidak tepat waktu dari jadwal yang telah ditetapkan. Seharusnya pekerjaan selesai untuk jangka waktu sehari namun akhirnya harus mengalami penundaan waktu. Lebih ironis lagi adalah banyak jam kerja pegawai yang tidak bisa diefektifkan dengan tugas pekerjaannya karena tingkat motivasi kerja para aparatnya terkait produktifitas kerja tidak berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Baginya yang penting adalah tanggal baru terima gaji, mereka bekerja tidak didasari oleh semangat dan motivasi yang bersumber dari niat kuat.

Gejala lain yang nampak adalah penurunan motivasi kerja tersebut tampak dari perilaku pegawai terhadap pekerjaan, seperti tingkat kecepatan penyelesaian pekerjaan, sikap pegawai dalam melayani masyarakat, pelaporan dan tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Kepuasan pada pekerjaan tidaklah nampak karena tidak adanya pengakuan pada hasil kerja dan pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya sehingga prestasi yang dicapai dalam bekerja tidak menimbulkan sikap positif karena pekerjaannya tidak menantang.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu kajian dengan suatu judul penelitian "Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman." Adapun Tujuan penelitian yang ingin dicapai ialah (a) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan dan penempatan berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman, (b) untuk menganalisis faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu dimaksudkan untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu. Tempat penelitian dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman. Waktu penelitian berlangsung kurang lebih 2 (dua) bulan yaitu tepatnya bulan September sampai dengan November 2014. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman yang berjumlah 75 orang. Sampel, Populasi terbatas jumlahnya maka tidak dilakukan *sampling*, untuk itu digunakan metode sensus yakni semua pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman yang berjumlah 75 orang dijadikan sampel.

Sumber data diperoleh dari : (a) data primer yang diperoleh melalui kuisioner, wawancara dan observasi langsung terhadap obyek penelitian dan (b) data sekunder yang diperoleh dari perpustakaan, referensi, dokumentasi dan bahan-bahan yang berkaitan dengan kinerja. Pengumpulan data sekunder diperoleh dengan cara menelaah secara kritis referensi-referensi.

Teknik pengumpulan data menggunakan beberapa teknik yaitu: (a) kuisioner, (b) observasi, (c) dokumentasi, dan (d) wawancara. Kriteria penilaian responden menggunakan skala Likert 5 poin. Teknik Analisis data yang digunakan dengan rumus:

$$P = \frac{n}{N} \times 100$$

Keterangan :

- P = jumlah persentase yang dicari
- n = skor jawaban responden
- N = total skor jawaban responden dari seluruh alternatif jawaban
- 100 = angka mutlak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subyek penelitian ini memiliki karakteristik umum dan pada saat penelitian dilakukan masih berstatus sebagai pegawai yang aktif. Namun dari karakteristik umum yang dimiliki responden, terdapat pula karakteristik khusus yang secara terinci berbeda dari setiap

responden. Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman. Adapun karakteristik dari 75 responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuisioner yang diajukan sesuai dengan tingkat substansi pemahamannya berdasarkan klasifikasi berikut.

a. Umur. Umur merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat produktifitas pegawai pada suatu instansi. Tingkat umur yang masih produktif akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja dan akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan. Data responden pada klasifikasi umur disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
25-30	5	6,67
31-35	33	44
36-40	15	20
41-45	17	22,67
46-50	5	6,67
Jumlah	75	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2014

b. Pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan aktivitas seseorang dalam melaksanakan kegiatannya. Apabila kita dapat menerima pendidikan sebagai way of life maka harapan yang terbaik adalah belajar secara terus-menerus guna mencapai kebutuhan yang semakin luas, berkembang serta semakin kompleks dalam kehidupan masyarakat. Data responden didasarkan pada jenjang pendidikan disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
SLTP	2	2,67
SLTA	17	22,67
DIPLOMA	26	34,67
S1	27	36
S2	3	4
Jumlah	75	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2014

c. Masa kerja. Masa kerja yang relatif lama diharapkan mempunyai pengalaman kerja. Olehnya itu, seseorang akan bekerja dengan cara atau metode tertentu berdasarkan apa yang pernah dialaminya dan dirasa. Data responden yang diklasifikasikan berdasarkan masa kerja disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
0-5	29	38,67
6-10	34	45,33
11-15	7	9,33
16-20	2	2,67
21-25	3	4
Jumlah	75	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2014

Tabel 4 menunjukkan masa kerja 6 sampai 10 tahun yang mempunyai frekuensi terbanyak. Hal ini memberi gambaran bahwa pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman telah memiliki masa kerja yang cukup matang yang tentunya dapat menjadi pendorong untuk mencapai motivasi yang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman. Dimana variabel Y adalah variabel terikat (dependen) yakni motivasi kerja sedangkan variabel X adalah variabel bebas (independen) yakni lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2), penghargaan non finansial (X_3), kepemimpinan (X_4), dan penempatan (X_5). Adapun masing-masing distribusi jawaban responden pada tiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut.

Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman sebagai variabel dependen dikembangkan menjadi beberapa indikator yang terdiri dari jaminan masa depan, keinginan berprestasi, inisiatif, dan tanggung jawab. Untuk distribusi atas tanggapan responden pada variabel motivasi kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 5.

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat pada indikator jaminan masa depan bahwa sebanyak 46 orang atau 61.3% yang memberi tanggapan cukup yakin. Adapun indikator keinginan berprestasi dijawab oleh 40 orang atau 53.3% yang memberi tanggapan cukup yakin. Pada

indikator inisiatif terdapat 45 orang atau 60.0 persen yang memberi tanggapan cukup yakin. Pada indikator tanggung jawab terdapat 46 orang atau 61.3 persen yang memberi tanggapan cukup yakin.

Tabel 5 Tanggapan Responden pada Variabel Motivasi Kerja (Y)

Skala Jawab	Indikator Motivasi Kerja							
	Jaminan Masa Depan		Keinginan Berprestasi		Inisiatif		Tanggung Jawab	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
A = 5	13	17.3	4	5.3	2	2.7	13	17.3
B = 4	9	12.0	17	22.7	18	24.0	9	12.0
C = 3	46	61.3	40	53.3	45	60.0	46	61.3
D = 2	5	6.7	10	13.3	4	5.3	4	5.3
E = 1	2	2.7	4	5.3	6	8.0	3	4.0
Jumlah	75	100	75	100	75	100	75	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2014

Distribusi jawaban responden dengan indikator tanggung jawab di lokasi penelitian terkonsentrasi pada kategori cukup yakin sebanyak 46 orang atau 61.3 persen, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman memiliki motivasi yang cukup untuk bertanggung jawab menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari seseorang untuk bertindak, berbuat atau melakukan sesuatu dalam pemenuhan kebutuhannya. Secara ideal motivasi kerja sebagai proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang harus mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi. (Wahjosumidjo, 1984) Hal tersebut jelas karena motivasi yang tinggi pada diri seseorang tentunya akan memberikan pengaruh tercapainya tingkat disiplin kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai selalu berbanding lurus dengan peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja pegawai menjadi hal yang sangat menentukan kinerja pegawai secara determinatif pada penelitian ini mengindikasikan

perlunya peninjauan secara lebih serius komponen motivasi kerja dalam manajemen SDM di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman dengan menganalisis beberapa indikator yang tentunya berdasarkan aspek pikiran dan aspek perilaku yang merupakan salah satu aspek kepribadian yang penting dalam kehidupan manusia. Orang yang mempunyai pikiran positif dan yakin atas kemampuan mereka sendiri serta memiliki pengharapan yang realistis, bahkan ketika harapan mereka tidak terwujud, mereka tetap berpikiran positif dan dapat menerimanya.

Lingkungan Kerja (X₁)

Lingkungan kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman sebagai variabel independen dikembangkan menjadi beberapa indikator yakni komunikasi antar pribadi, sarana dan prasarana, dan kerjasama. Untuk distribusi atas tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja (X₁) disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6 Tanggapan Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Skala Jawab	Indikator Lingkungan Kerja					
	Komunikasi Antar Pribadi		Sarana dan Prasarana		Kerjasama	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
A = 5	3	4.0	3	4.0	3	4.0
B = 4	20	26.7	18	24.0	19	25.3
C = 3	30	40.0	27	36.0	33	44.0
D = 2	20	26.7	24	32.0	17	22.7
E = 1	2	2.7	3	4.0	3	4.0
Jumlah	75	100	75	100	75	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2014

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa distribusi jawaban responden dengan indikator kerjasama di lokasi penelitian terkonsentrasi pada kategori cukup menunjang sebanyak 33 orang atau 44.0 persen, hal ini mengindikasikan pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman memiliki jalinan kerjasama yang cukup sehingga mendorong terciptanya peningkatan motivasi kerja.

Faktor lingkungan kerja yang kondusif merupakan kebutuhan yang didambakan oleh pegawai kecamatan sebagaimana diketahui bahwa Kantor Kecamatan merupakan institusi pemberi pelayanan langsung kepada masyarakat dengan berbagai dinamika yang ada. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Robbins (2001) bahwa

salah satu dari kepuasan kerja ditentukan oleh iklim yang mendukung. Iklim organisasi merupakan keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh para pegawai yang diasumsikan sebagai kekuatan dalam mempengaruhi perilaku.

Insentif (X_2)

Insentif pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman sebagai variabel independen dikembangkan menjadi beberapa indikator yang terdiri dari kesesuaian insentif, tunjangan operasional, tunjangan struktural dan tunjangan fungsional. Untuk distribusi atas tanggapan responden pada variabel Insentif (X_2) dapat dilihat pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7 Tanggapan Responden pada Variabel Insentif (X_2)

Skala Jawab	Indikator Insentif							
	Kesesuaian Insentif		Tunjangan Operasional		Tunjangan Struktural		Tunjangan Fungsional	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
A = 5	4	5.3	4	5.3	5	6.7	0	0.0
B = 4	14	18.7	13	17.3	4	5.3	15	20.0
C = 3	41	54.7	42	56.0	46	61.3	47	62.7
D = 2	13	17.3	13	17.3	16	21.3	12	16.0
E = 1	3	4.0	3	4.0	4	5.3	1	1.3
Jumlah	75	100	75	100	75	100	75	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2014

Berdasarkan data dari Tabel 7, jawaban responden dengan indikator kesesuaian pemberian insentif, tunjangan operasional, tunjangan struktural, dan tunjangan fungsional berada pada kategori cukup. Hal tersebut mengindikasikan pemberian insentif, tunjangan operasional, tunjangan struktural, dan tunjangan fungsional pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong

Praja Kabupaten Polman cukup membantu sehingga mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai.

Insentif kadang-kadang disebut tambahan upah atau bonus yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktifitas pegawai dalam meningkatkan produktifitas kerjanya. Berdasarkan pengamatan dilapangan ditemukan

bahwa penyebab kegagalan pemberian insentif adalah nilai dari insentif yang terlalu rendah, dan kegagalan pimpinan dalam penilaian prestasi. Oleh karena itu, demi menyikapi hal tersebut maka diperlukan langkah-langkah sebagai berikut : a) menentukan standar prestasi yang baik, b) mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat, c) melatih pihak yang terkait dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja, dan d) mengaitkan prestasi kerja dengan insentif secara tepat.

Penghargaan Non Finansial (X_3)

Peningkatan motivasi kerja pegawai salah satunya berasal dari penghargaan non finansial karena pada dasarnya manusia berkarya

tidak hanya sekedar mencari nafkah, melainkan sebagai wahana untuk aktualisasi diri untuk mengangkat harkat dan martabatnya. Bekerja untuk pemuasan kebutuhan "harga diri" melalui perolehan pengakuan dan penghargaan dari orang lain seperti atasan, rekan setingkat bahkan bawahan. Penghargaan non finansial di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman sebagai variabel independen dikembangkan menjadi beberapa indikator yang terdiri dari pujian berprestasi, promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan. Untuk distribusi atas tanggapan responden pada variabel penghargaan non finansial (X_3) dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8 Tanggapan Responden pada Variabel Penghargaan Non Finansial (X_3)

Skala Jawab	Indikator Lingkungan Kerja					
	Pujian Berprestasi		Promosi Jabatan		Pendidikan dan Pelatihan	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
A = 5	6	8.0	6	8.0	6	8.0
B = 4	14	18.7	11	14.7	12	16.0
C = 3	38	50.7	44	58.7	42	56.0
D = 2	14	18.7	12	16.0	13	17.3
E = 1	3	4.0	2	2.7	2	2.7
Jumlah	75	100	75	100	75	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2014

Berdasarkan data dari Tabel 8 distribusi jawaban responden dengan indikator pujian berprestasi, promosi jabatan, dan pendidikan dan pelatihan terkonsentrasi pada kategori cukup menunjang. Hal ini mengindikasikan pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman mengharapkan pujian atas prestasi, promosi jabatan, dan dan pendidikan dan pelatihan sebagai penunjang terhadap peningkatan motivasi kerja.

Penghargaan non finansial menyangkut perhatian atasan atau perumusan kebijakan yang menyangkut perhatian kepada staf yang berprestasi untuk mendapat pendidikan, pelatihan termasuk promosi jabatan. Oleh karena itu penghargaan merupakan suatu pengakuan atas kerja atau keberhasilan yang dicapai seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu. Berdasarkan hasil observasi dapat diulas lebih lanjut bahwa sesungguhnya promosi diadakan

dalam wilayah pemerintah daerah dalam tiga tahun terakhir cenderung belum sesuai dengan prosedur jenjang karier yang ada. Hal ini terjadi oleh karena kenyataannya menjadi model kepemimpinan paternalistik yang cenderung digunakan oleh beberapa pimpinan yang ada di Kabupaten Polman, sehingga meskipun tidak sesuai dengan jenjang karier yang ada promosi jabatan tetap berjalan apa adanya.

Kepemimpinan (X_4)

Kepemimpinan pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman sebagai variabel independen dikembangkan menjadi beberapa indikator yang terdiri dari gaya kepemimpinan, metode komunikasi, dan kedisiplinan. Untuk distribusi atas tanggapan responden pada variabel kepemimpinan (X_4) dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9 Tanggapan Responden pada Variabel Kepemimpinan (X₄)

Skala Jawab	Indikator Kepemimpinan					
	Gaya Kepemimpinan		Metode Komunikasi		Kedisiplinan	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
A = 5	3	4.0	9	12.0	8	10.7
B = 4	26	34.7	16	21.3	27	36.0
C = 3	45	60.0	48	64.0	36	48.0
D = 2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
E = 1	1	1.3	2	2.7	4	5.3
Jumlah	75	100	75	100	75	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2014

Distribusi jawaban responden dengan indikator gaya kepemimpinan, metode komunikasi, dan kedisiplinan terkonsentrasi pada kategori cukup baik. Hal tersebut mengindikasikan gaya kepemimpinan, metode komunikasi, dan sikap disiplin atasan terhadap bawahan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman cukup baik sehingga menjadi penunjang peningkatan motivasi kerja pegawai. Hasil tersebut juga menggambarkan bahwa wujud kemampuan kepemimpinan pejabat struktural yang ada di kecamatan dapat dilihat dari terciptanya hubungan keserasian antara bawahan dan atasan, meningkatnya aspek

kepribadian dan munculnya sikap keterbukaan manajemen dengan gaya manajerial yang partisipatif.

Penempatan (X₅)

Penempatan pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman sebagai variabel independen dikembangkan menjadi beberapa indikator yang terdiri dari latar belakang pendidikan, skill individu, dan tidak diskriminatif. Untuk distribusi atas tanggapan responden pada variabel penempatan (X₅) dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10 Tanggapan Responden pada Variabel Penempatan (X₅)

Skala Jawab	Indikator Variabel Penempatan					
	Latar belakang Pendidikan		Skill Individu		Tidak deskriminatif	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
A = 5	1	1.3	1	1.3	4	5.3
B = 4	17	22.7	16	21.3	14	18.7
C = 3	48	64.0	49	65.3	46	61.3
D = 2	6	8.0	7	9.3	5	6.7
E = 1	3	4.0	2	2.7	6	8.0
Jumlah	75	100	75	100	75	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2014

Berdasarkan Tabel 10 konsentrasi jawaban responden dengan indikator latar belakang pendidikan, keterampilan (*skill*) individu, dan perlakuan tidak diskriminatif atau tidak adanya KKN berada pada kategori cukup sesuai. Hal tersebut mengindikasikan penempatan pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman cukup baik dan tidak mengandung disriminatif atau unsur KKN sehingga motivasi kerja pegawai tetap terjaga dengan baik. Oleh sebab itu, proses penempatan

pegawai termasuk dalam bagian manajemen karier perlu mendapatkan perhatian khusus, berdasarkan analisis deskriptif variabel ini berada pada kategori sesuai walaupun tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai.

Hal lain yang ada dalam hal prosedur penempatan pegawai di Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman ditentukan secara jelas dan diberitahukan secara langsung kepada seluruh pegawai dan prosedur

seleksi yang rasional diumumkan kepada khalayak masyarakat secara terbuka sehingga Instansi bersangkutan bisa mendapatkan tenaga kerja yang terbaik. Beberapa pegawai memilih menjadi tenaga kerja honorer untuk lebih mengetahui sistem kerja organisasi disamping dalam proses seleksi penerimaan tenaga kerja memperhitungkan masa kerja sebagai tenaga honorer.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman berada pada kategori cukup yakin. Adapun faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman yaitu faktor lingkungan kerja berada pada kategori cukup kondusif, faktor insentif berada pada kategori cukup sesuai, faktor penghargaan non finansial berada pada kategori cukup menunjang, faktor kepemimpinan berada pada kategori cukup baik, dan faktor penempatan berada pada kategori cukup sesuai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman maka penulis memberi saran sebagai berikut.

1. Penciptaan lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan dan penempatan lebih ditingkatkan dengan memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya.
2. Kepada para pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polman agar lebih meningkatkan motivasi terhadap pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi pada masa yang akan datang.

DAFTAR RUJUKAN

Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Gibson, et al. 1995. *Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat*. Jakarta: Erlangga.

Islamy Irfan. 1997. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.

Martoyo, S. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Nawawi, H. 2000. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Intermedia.

Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi, Edisi 8*. Jakarta: Prentice Hall.

Siagian, S. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Usmara, A. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Amara Books.

Wahjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.