

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA PADANG DALAM MENEGAKKAN PERATURAN DAERAH

Lidya Novenda Karta

Program Pascasarjana Universitas Andalas

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas Satuan Polisi Pamong Praja dalam menegakkan Peraturan Daerah No 11 Tahun 2005. Penelitian ini dilatar belakangi adanya permasalahan motivasi kerja yang ditemukan misalnya kekurangan akan kebutuhan yang dialami oleh seseorang baik kebutuhan yang bersifat fisiologis (sandang, pangan, papan) maupun psikologis sosiologis (kenaikan jabatan, keamanan, perlakuan yang wajar, dan sebagainya). Sedangkan permasalahan kinerja yang penulis temukan berdasarkan data sekunder yang didapat misalnya masih banyak pelanggaran terhadap peraturan daerah diantaranya adalah Peraturan Daerah No 11 Tahun 2005 mengenai ketentraman dan ketertiban umum.

Teori motivasi kerja yang digunakan adalah teori yang dikembangkan oleh Steers dan Braunstein (1976) dalam Mas'ud (2004) yang terdiri dari kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Kemudian teori kinerja yang digunakan adalah dari Bateman, Ferris dan Strasser Bernadin & Russel yang terdiri dari tiga dimensi kinerja kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketangguhan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif.

Penulis melakukan pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan, wawancara yang dilakukan tidak terstruktur, observasi non-partisipan, dan penyebaran angket untuk analisis data. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah *proportional cluster random sampling* yaitu penarikan sampel secara acak berdasarkan klaster dan proporsional dengan jumlah responden sebanyak 79 responden. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dengan kinerja digunakan regresi linear berganda. Dimana masing-masing dimensi kebutuhan berprestasi (X1), kebutuhan kekuasaan (X2) dan kebutuhan afiliasi (X3) masing-masing dicari pengaruhnya terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian menunjukkan kebutuhan berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang dalam penegakan Perda, sedangkan kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang dalam penegakan Perda.

Adapun besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padang adalah sebesar 71,5 %, sedangkan sisanya 28.5% ditentukan oleh variabel lain.

PENDAHULUAN

Keamanan dan Ketertiban umum adalah suatu keadaan dinamis yang memungkinkan pemerintah dan masyarakat dapat melakukan aktifitas sehari-hari dengan aman, tertib dan teratur. Dimana Satuan Polisi Pamong Praja merupakan organisasi yang sangat erat dengan masyarakat yang fungsi utamanya adalah menjaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan aktifitasnya dengan aman

Beranjak dari pemahaman diatas, dalam rangka mewujudkan visi Kota Padang yaitu “Terwujudnya warga kota yang berbudaya tinggi dengan adat dan kebudayaan minangkabau sebagai nilai dasar utama dengan keimanan dan ketaqwaan yang berkualitas serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tinggi”, maka diterbitkan Peraturan Daerah (Perda) Kota Padang. Perda tersebut mengatur tentang ketertiban dan ketenteraman warga kota Padang dalam segala sendi kehidupannya.

Pengawasan dan penertiban terhadap Perda Kota Padang tersebut dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja dimana Walikota Padang dapat membentuk Tim

Razia Gabungan yang melibatkan dinas instansi terkait. Saat ini Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padang memiliki sebanyak 372 orang aparatur atau personil. Mayoritas personil Sat Pol PP Kota Padang berstatus sebagai PNS yaitu sebanyak 250 orang (67,20%), kemudian diikuti dengan status outshourcing sebanyak 102 orang (27,42%) dan NPD sebanyak 20 orang (5,38%). Sementara sarana dan prasarana yang tersedia untuk mendukung tugas pokok dan fungsi Sat Pol PP Kota Padang terdiri dari truk dalmas sebanyak 1 unit, bus roda enam 1 unit, mobil patrol 3 unit, kendaraan jabatan untuk kepala satuan, kepala tata usaha dan kasi trantib masing-masing 1 unit, kendaraan sepeda motor 11 unit, dan pakaian PHH sebanyak 60 set (Sumber : Satpol PP Kota Padang, 2014)

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa pengawasan dan penertiban terhadap Perda Kota Padang dilakukan oleh Satpol PP. Dengan demikian maka keberhasilan implementasi Perda Kota Padang sangat ditentukan oleh kinerja personil Sat Pol PP Kota Padang. Menurut Siagian (2002) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan

organisasi secara legal, tidak melanggar hukum yang sesuai moral dan etika.

kenaikan jabatan, keamanan, perlakuan yang wajar, dan sebagainya).

Dalam implementasinya peraturan daerah tersebut belum berjalan efektif karena beberapa hal yaitu :

1. Jumlah personil yang terbatas untuk wilayah kerja kota padang yang luas dan untuk satu juta warga kota padang.
2. Sarana prasarana yang tidak memadai seperti truk atau mobil razia yang jumlahnya hanya 2 buah.
3. Kurangnya kesadaran masyarakat akan hukum sehingga banyak peraturan daerah tersebut yang dilanggar.
4. Sanksi yang tidak tegas baik untuk warga yang melanggar dan untuk pegawai yang melanggar aturan

(Sumber : Satpol PP Kota Padang, 2014)

Salah satu aspek penting dalam meningkatkan atau menjaga etos kerja para pegawai/karyawan agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan motivasi (daya perangsang) supaya gairah bekerja tidak menurun. Hal tersebut sangat diperlukan agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Seseorang yang bekerja serabutan tanpa

tugas, beban kerja, dan target yang jelas jangankan kinerjanya baik, ia malah sering mengalami frustrasi karena tidak ada pedoman dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya pada saat-saat tertentu ia merasa beban kerjanya berlebihan (overload) dan pada waktu yang lain ia merasa sebaliknya underload.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menjawab pertanyaan tentang hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun yang berperan sebagai variabel bebas adalah motivasi kerja dan komitmen organisasi, sedangkan yang berperan sebagai variabel terikat adalah kinerja petugas. Objek dan lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padang dimana pemilihan objek dan lokasi tersebut didasarkan atas pertimbangan berbagai faktor diantaranya kemudahan dalam memperoleh data baik data primer maupun data skunder dalam pelaksanaan penelitian.

Adapun sampel nya adalah petugas satuan polisi pamong praja yang berjumlah 79 orang diambil dengan teknik *proportional cluster random sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Motivasi Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padang

Secara umum motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang yang berupaya memenuhi kebutuhan individualnya yang meliputi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut diperlukan daya perangsang yang diberikan organisasi/institusi kepada pegawainya, baik berupa fisiologis (sandang, pangan, papan) maupun psikologis sosiologis (keamanan, kenaikan jabatan, perlakuan yang wajar, dsb) yang merupakan pendorong agar setiap pegawai mau bekerja melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya penuh tanggung jawab, sehingga kinerja pegawai akan menjadi lebih baik.

Berangkat dari pemahaman ini, sebagai institusi yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat salah satunya dalam menegakkan peraturan daerah agar ketertiban dan ketenteraman masyarakat dapat terwujud, motivasi sangat diperlukan. Lewat pemberian motivasi dengan memperhatikan

kebutuhan berprestasi, kekuasaan, dan afiliasinya maka diharapkan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padang terdorong untuk bekerja sebaik-baiknya.

1.1 kebutuhan berprestasi

Motivasi berprestasi ini berkaitan dengan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kesungguhan untuk meningkatkan kinerja
- 2) Menikmati tantangan yang sulit dalam bekerja
- 3) Keinginan untuk mengetahui kemajuan dalam menyelesaikan tugas
- 4) Menetapkan dan mencapai tujuan yang realitis
- 5) Kepuasan dalam menyelesaikan tugas yang menantang

1.2 kebutuhan kekuasaan

Motivasi kekuasaan berkaitan dengan hal-hal sebagai berikut:

1. Menikmati persaingan dan kemenangan
2. Menikmati tanggung jawab
3. Bersifat terbuka
4. Suka mempengaruhi orang lain
5. Bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas

peristiwa-peristiwa
disekitarnya

1.3 kebutuhan afiliasi

Motivasi afiliasi berkaitan dengan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Sering berdiskusi tentang masalah-masalah diluar pekerjaan
- 2) Ingin disukai orang lain
- 3) Cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja
- 4) Menikmati menjadi bagian kelompok organisasi
- 5) Lebih menikmati bekerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendiri

2. Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padang

Kinerja petugas berperan sebagai variabel terikat yang diukur dengan menggunakan tiga dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketangguhan kerja.

2.1 kualitas kerja

Kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan, dan ketepatan sasaran.

Rata-rata indikator kualitas kerja adalah 3,15 dan TCR sebesar 78,75%. Hal ini dapat diartikan bahwa kualitas kerja petugas satuan polisi pamong praja Kota Padang dalam menegakan peraturan daerah termasuk kedalam kategori sedang

2.2 kuantitas kerja

Kuantitas kerja meliputi keluaran yang tidak hanya berupa tugas rutin dan reguler tetapi juga tugas-tugas ekstra dan mendesak. Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata indikator kuantitas kerja adalah 3,29 dan TCR sebesar 82,25%. Hal ini dapat diartikan bahwa kuantitas kerja petugas satuan polisi pamong praja Kota Padang dalam menegakan peraturan daerah termasuk kedalam kategori tinggi

2.3 ketangguhan kerja

Ketangguhan kerja meliputi kedisiplinan, inisiatif, loyalitas dan ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Ketangguhan kerja juga berkaitan dengan suatu tingkatan dimana suatu aktivitas pekerjaan dapat terpenuhi, atau

suatu hasil pekerjaan dapat dihasilkan dengan waktu yang tecepat dari standar waktu yang telah ditetapkan dan keduanya yaitu hasil kerja dan waktu yang masih tersedia untuk aktivitas lain itu dapat dikoordinasikan.

Rata-rata indikator ketangguhan kerja adalah 3,28 dan TCR sebesar 82,00%. Hal ini dapat diartikan bahwa ketangguhan kerja petugas satuan polisi pamong praja Kota Padang dalam menegakan peraturan daerah termasuk kedalam kategori tinggi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Polisi Pamong Praja Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H_{2.1} diketahui bahwa kebutuhan berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang dalam penegakan peraturan daerah. Temuan ini memberikan makna bahwa tinggi atau rendahnya kebutuhan berprestasi dalam diri petugas satuan polisi pamong praja kota Padang

tidak akan mempengaruhi kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang dalam penegakan peraturan daerah. Sehingga indikator kebutuhan berprestasi tidak bisa dijadikan tolak ukur untuk kinerja satuan polisi pamong praja kota padang dalam menegakkan peraturan daera ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H_{2.2} diketahui bahwa kebutuhan kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang dalam penegakan peraturan daerah.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H_{2.3} diketahui bahwa kebutuhan afiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang dalam penegakan Perda No 11 Tahun 2005. Temuan ini memberikan makna bahwa apabila semakin tinggi kebutuhan afiliasi dalam diri petugas satuan polisi pamong praja kota Padang, maka akan semakin tinggi kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang dalam penegakan Perda

Berdasarkan nilai koefisien determinasi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padang sebesar 71,5 %, sedangkan sisanya 28.5% ditentukan oleh variabel lain.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- 4.1 Diantara lima faktor demografi hanya jenis kelamin yang mempengaruhi kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang dalam menegakkan peraturan daerah.
- 4.2 Motivasi kerja petugas satuan polisi pamong praja Kota Padang dalam menegakan peraturan daerah termasuk kedalam kategori sedang.
- 4.3 Kinerja petugas satuan polisi pamong praja Kota Padang dalam menegakan peraturan daerah termasuk kedalam kategori tinggi.
- 4.4 Pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang :

- a) Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang.
- b) Motivasi kekuasaan (*power motivation*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang.
- c) Motivasi afiliasi (*affiliation motivation*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang.

5. Saran

Hasil peneltian ini memberikan praktik kepada Kepala Satuan Polisi Pamongpraja Kota Padang, dimana kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang dalam penegakan peraturan daerah tergolong rendah. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang dimasa yang akan datang, maka

Kepala Satuan Polisi Pamongpraja Kota Padang hendaknya mampu meningkatkan motivasi kerja kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang. Hal ini disebabkan karena hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang. Artinya apabila semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh petugas satuan polisi pamong praja kota Padang maka kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang khususnya dalam penegakan Perda No 11 Tahun 2005. Upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja petugas satuan polisi pamong praja kota Padang sebagaimana yang diuraikan diatas adalah dengan cara meningkatkan motivasi kekuasaan (*power motivation*), dan motivasi afiliasi (*affiliation motivation*).

DAFTAR PUSTAKA

Alan, B. 2002. *Tujuh Asumsi Yang Menghambat Perbaikan Kinerja*.

Jakarta, PT. Elex Media Komputindo-Kelompok Gramedia.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 2010* Jakarta: Remika Cipta

Bungin, M. Burhan. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan publik Serta ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana

Davis, Keith and Newstrom, Jhon W. 2000. *Prilaku dalam Organisasi*. Alih Terjemahan. Jakarta. Erlangga.

[Edwin B. Williams](#) Scribner-Bantam English Dictionary Mass Market Paperback – September 1, 1984

Febrianty. 2012. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity dan Work-family Conflict terhadap komitmen Organisasi (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan). *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*. Vol. 2 No. 3.

Flippo, Edwin F (1990). *Penilaian Prestasi Kerja*. Penerbit Salemba Empat Jakarta.

Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*

- SPSS Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L Jhon. 2002. *Manajemen Organisasi; Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi ke-5, Erlangga: Jakarta
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Buku 1 edisi 5, diterjemahkan oleh Erly Suandy, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi.
- Lloyd Baird (Oct 2, 1985) . [*Managing Performance \(Wiley series in management\)*](#)
- Locke dan Latham. 1990. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Mas'ud, Fuad (2004). *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)* .Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Jakarta.
- Nitisemito, Alex.A. (2002). *Manajemen Personalia, Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, S., 2003, "*Pengembangan Sumber Daya Manusia*", Cetakan ke 3:141,PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins S.P dan Timothy. J.A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Terjemahan Diana Angelica. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Ruky S. 2006. *Sistem menejemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2002). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2010). *Research Methods for Business. A Skill Building Approach*. Fifth Edition. A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.
- Siagian, Sondang.P. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Jakarta
- Stum, David. 2008. "Five Ingridients for an Employee Retention Formula". *Journal of Human Resources Focus*. Vol.75
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Timpe. A (2003). *Seri Manajemen Sumberdaya Manusia, Memotivasi Pegawai*, Jakarta: Gramedia.
- Agus, Sutiyono. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Daerah Khusus Ibukota Jakarta. *Disertasi Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta*
- Agustuti, Handayani. 2010. Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan Vol 1 No 1*.
- Mougbo, U.S (2013) The Impact of Employee Motivation on Organizational Performance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES) Vol 2 Issue 7*.
- Ririvega, Kasenda 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA Vol 1 No 3*.
- Verra, Nitta Turere (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Balai Pelatihan Teknis Pertanian

Jurnal, Tesis dan Disertasi

Kelasey. *Jurnal EMBA, Vol 1 No 3.*

Widhayu, N., Bambang, S.S., dan Moehammad, S.H (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 6 No 2.*

Umum dan Ketentraman Masyarakat

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil

Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, 2003: 3

Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah:

Undang-Undang RI Nomor 32 Tahun 2004
Tentang Pemerintahan Daerah
Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 11
Tahun 2005 tentang Ketertiban