

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH (Studi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Bolaang Mongondow)

*Nelfiane Datalamon¹
Daud Liando²
Neni Kumayas³*

Abstrak

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan bagian dari perangkat daerah. Ini jelas tertuang dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Di Bolaang Mongondow, tugas pokok dan fungsinya diatur dalam Peraturan Bupati Bolaang Mongondow Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Tipe A Kabupaten Bolaang Mongondow. Namun, mengkaji kualitas aparatur pemerintahnya, masih terdapat banyak permasalahan yang kemudian menghambat kinerja aparatur itu sendiri. Permasalahan seperti kurangnya Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang dialokasikan serta rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM) membuat para pegawai hanya sekadar ke kantor untuk mengisi daftar hadir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerahnya sehingga landasan teori yang digunakan adalah Teori Dua Factor Herzberg (Sopiah, 2008:173-174) untuk variabel Motivasi Kerja dan Supriyono (Bintaro dan Daryanto, 2017:109) untuk variabel Kinerja. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 158 orang sehingga sampel yang ditarik berdasarkan teknik simple random sampling ialah sebanyak 61 orang. Persamaan regresi antara motivasi kerja (X) dan kinerja (Y) dirumuskan sebagai $Y=a+bX$ yang dianalisis menggunakan program SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi kedua variabel adalah $Y=18,235+0,650X$, dan hasil analisis data serta pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja dengan besar pengaruh 38,6% dan tingkat pengaruh sebesar 0,621. Motivasi kerja memberikan pengaruh bagi pegawai untuk bekerja dengan baik, sehingga pemberian motivasi kerja yang tepat bagi aparatur pemerintah dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

Kata Kunci : Pengaruh, Motivasi Kerja, Kinerja.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

Pendahuluan

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan pelaksana fungsi eksekutif dimana setiap SKPD ini harus berkoordinasi satu sama lain agar penyelenggaraan pemerintahan di daerah dapat terlaksana dan berjalan dengan baik. Salah satu bagian dari pemerintah kabupaten yang termasuk dalam satuan kerja perangkat daerah ini adalah Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) yang bertujuan untuk membantu kepala daerah dalam rangka menegakkan peraturan daerah, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Pada dasarnya pembentukan Satpol PP ini lahir dari beberapa ketentuan yang termuat di dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, dan secara lebih khusus keberadaan Satpol PP ini diakomodir di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Dalam Ketentuan Umum Pasal 1 angka 8 menegaskan bahwa, "Satuan Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disingkat Satpol PP, adalah bagian perangkat daerah dalam menegakkan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat." Pasal 3 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja menyebutkan Satpol PP dipimpin oleh seorang kepala satuan dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Selanjutnya, dalam penjelasan umum disebutkan bahwa Satpol PP mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan

lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman.

Melihat pentingnya tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja, maka diharapkan pegawai yang ada di dalamnya mampu memainkan peranan dan melaksanakan tugas secara terarah guna kelancaran proses pemerintahan. Aparatur atau pegawai merupakan aset penting di dalam proses pelaksanaan pemerintahan karena tugas dan fungsi tidak dapat dilaksanakan oleh sumber daya lain, selain sumber daya manusia. Pegawai merupakan pemikir, perencana dan pengendali aktivitas, untuk itu instansi pemerintah perlu memperhatikan setiap pegawai yang ada di dalamnya agar tujuan dari pelaksanaan proses pemerintahan dapat tercapai. Motivasi merupakan unsur penggerak manusia yang sangat diperlukan agar seseorang dapat bekerja. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat pegawai bekerja dengan lebih giat, sebaliknya motivasi kerja yang rendah akan membuat pegawai malas dan tidak punya semangat untuk bekerja. Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang agar melakukan sesuatu. Motivasi ada dua macam, yang dikenal dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang seperti kebutuhan, tujuan, dan kemampuan, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar diri orang tersebut misalnya pembayaran gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pengawasan, lingkungan dan lain sebagainya. Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan kata lain, motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan.

Demikian pula dengan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Bolaang Mongondow. Satuan kerja yang berkantor di kecamatan Lolak ini mempunyai tugas dan fungsi yang sama penting dengan satuan kerja lainnya di jajaran pemerintahan Kabupaten Bolaang Mongondow. Jumlah pegawai yang tak kalah banyak serta tugas dan fungsi yang tertera jelas dalam Peraturan Pemerintah dan Peraturan Daerah (Perda) seharusnya membuat satuan kerja ini dapat bekerja maksimal dalam pencapaian tujuan pemerintahan. Namun, kenyataannya sangat jauh dari apa yang diharapkan. Mengkaji kualitas pegawainya dalam melaksanakan tugas, didapati masih terdapat banyak permasalahan yang menyangkut keterbatasan pegawai itu sendiri maupun instansi yang bersangkutan. Berbagai keterbatasan ini yang kemudian menghambat pegawainya untuk bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi. Kurangnya Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang dialokasikan serta rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM) dari pegawai itu sendiri turut menjadi permasalahan yang dihadapi

Satuan kerja ini. Padahal sumber daya organisasi ataupun sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam rangka mencapai tujuan (visi dan misi) pemerintah daerah kabupaten. Hal tersebut kemudian membuat para pegawai datang ke kantor hanya sekedar mengisi daftar hadir dan mengerjakan pekerjaan yang biasa mereka lakukan tanpa berusaha melaksanakan setiap program kerja yang direncanakan dengan maksimal.

Motivasi membawa pengaruh bagi pegawai instansi pemerintah daerah dalam berperilaku dan bekerja sehingga motivasi kerja dapat menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya, sehingga kinerja bisa dikatakan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Thoha (2008:206-207) mengemukakan bahwa perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya di rangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan (*need*), keinginan (*want*),

dorongan (*drive*), atau *impuls*. Adapun motivasi seseorang ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan itu pula yang menyebabkan mengapa seseorang itu berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang tersebut. Menurut Notoatmodjo (2009:114) motif atau motivasi berasal dari kata latin (*moreve*) yang berarti dorongan dalam diri manusia untuk bertindak dan berperilaku. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Hamali (2016: 131-133) mengungkapkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi diartikan sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya memengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu

dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Wirawan (2012) dalam Hamali (2016:89) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan singkatan dari *Kinetika Energi Kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *Performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai performa, atau dikenal juga dengan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sinambela (2016:480-482) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.kinerja atau *performance* mempunyai beberapa masukan (*entries*):

1. Memasukan, menjalankan, melakukan
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar
3. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan

4. Menggambarkannya dengan suara atau alat musik
5. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan
7. Memainkan musik
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin

Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Ada beberapa pengertian tentang kinerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan.
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan atau tingkat kemampuan tertentu. kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.
5. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atau tugas yang diberikan kepadanya.
6. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga yang melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi di atas, terdapat setidaknya empat elemen sebagai berikut :

1. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perseorangan atau berkelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenang tersebut.
3. Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selalu mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dalam hal ini Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Bolaang Mongondow ditentukan oleh dimensi atau kondisi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Jika dimensi motivasi kerja dan indikator-indikatornya ini ada dan dilakukan, maka kinerja juga semakin baik.
- b. Jika semakin besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, maka semakin baik juga kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Kasiram (2008:149) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa saja yang ingin diketahui. Lebih lanjut Sugiyono (2014:13) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan

sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian ini akan berusaha mendapatkan data melalui kuesioner penelitian terhadap responden penelitian.

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow. Kantor Satuan ini tepatnya berada di Kecamatan Lolak, kabupaten Bolaang Mongondow.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah semua aparatur pemerintah pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Bolaang Mongondow yang berjumlah 158 orang. Sedangkan, sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 orang yang ditarik berdasarkan teknik pengambilan sampel *Simple Random Sampling* dengan rumus yang dikemukakan oleh Rahmat (1998) dalam Riduwan (2012:18) :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d² = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

$$\begin{aligned} n &= \frac{158}{158 \cdot 0,1^2 + 1} \\ &= \frac{158}{2,58} \\ &= 61,2 \\ &= 61 \text{ orang} \end{aligned}$$

Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang akan dianalisis, yakni variabel Motivasi kerja (X) dan variabel Kinerja (Y).

1. Variabel Motivasi Kerja dengan simbol (X)

Menurut Hasibuan (2001) dalam Sunyoto (2015:192) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam bertindak. Untuk itu, motivasi dipengaruhi oleh kondisi intrinsik dan ekstrinsik (Teori Dua Faktor Herzberg) dengan indikator sebagai berikut :

- a. Gaji
- b. Keamanan kerja
- c. Kondisi pekerjaan
- d. Status
- e. Kebijakan organisasi
- f. *Supervise*
- g. Hubungan interpersonal
- h. Prestasi kerja
- i. Pengakuan
- j. Tanggung jawab
- k. Kemajuan
- l. Pekerjaan itu sendiri
- m. Pertumbuhan

2. Variabel Kinerja dengan Simbol (Y)

Menurut Supriyono (2010) dalam Bintaro dan Daryanto (2017:109) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Untuk itu, yang menjadi tolak ukur dalam kinerja yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen Kerja

Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Skala ini digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial dengan memberikan skor (5, 4, 3, 2, 1).

Hasil Penelitian

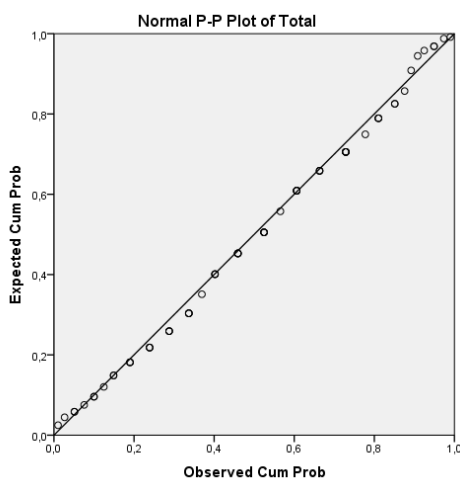
Regresi Linear Sederhana

Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka konstantanya sebesar 18,235, yang berarti jika tidak ada motivasi kerja (X) maka nilai konsisten kinerja (Y) juga sebesar 18,235. Sedangkan angka koefisien regresi sebesar 0,650 berarti bahwa setiap penambahan 1% motivasi kerja (X) akan meningkatkan nilai konsistensi kinerja (Y) sebesar 0,650. Sehingga bentuk persamaan regresi sederhana dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 18,235 + 0,650X$$

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal P-P Plot* untuk dapat mengetahui apakah kedua variabel (X dan Y) mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika distribusi data normal atau mendekati normal, maka model regresinya dikatakan baik. Pengujian ini dapat dinilai dari penyebaran data. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka memenuhi persyaratan asumsi normalitas.



Gambar 4

Grafik uji normalitas

Hasil uji normalitas berdasarkan pengolahan data SPSS 23.0 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi persyaratan asumsi normalitas.

2. Pengujian Hipotesis (uji t)

Dasar pengambilan keputusan pengujian hipotesis penelitian ini yaitu dengan melihat nilai signifikansi (Sig.), yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi lebih kecil < dari probabilitas 0,1 mengandung arti bahwa ada pengaruh motivasi kerja (X) terhadap Kinerja (Y) aparatur pemerintah daerah.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar > dari probabilitas 0,1 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh motivasi kerja (X) terhadap Kinerja (Y) aparatur pemerintah daerah.

Berdasarkan hasil analisis, diketahui nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,004. Nilai ini lebih kecil dari angka probabilitas 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa “Ada

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah”.

3. Koefisien Korelasi *Product Moment*

Setelah mengetahui bahwa dalam pengujian hipotesis ada pengaruh antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y) aparatur pemerintah daerah, maka selanjutnya yaitu analisis untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh dari motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y). Pengujian ini akan menggunakan rumus product moment yang diolah dari SPSS 23.0, dengan ketentuan pedoman penilaian sebagai berikut :

Tabel 10. Pedoman penilaian product moment (Sugiyono, 2014 : 250)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Antara 0,800 s/d 1,00	Sangat Kuat
Antara 0,600 s/d 0,799	Kuat
Antara 0,500 s/d 0,599	Sedang
Antara 0,200 s/d 0,399	Rendah
Antara 0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah

Tabel 11. Hasil korelasi *product moment*

		Correlations	
		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,621**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kinerja	Pearson Correlation	,621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-

tailed).

Berdasarkan hasil analisis di atas, nilai koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,621. Ini berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dapat di kategorikan **kuat**.

4. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Hasil korelasi dan koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.375	3.404

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Dari hasil *model summary* di atas yang merupakan hasil olahan SPSS 23.0, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,386. Ini berarti bahwa pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 38,6%.

Dalam penelitian ini, didapati ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dalam hal ini Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Bolaang Mongondow. Besar pengaruh berkisar 38,6% dimana tingkatan pengaruhnya sebesar 0,621 sehingga dapat dikategorikan mempunyai pengaruh yang **kuat**. Keberadaan motivasi kerja dinilai cukup penting untuk bisa meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah, sehingga dapat dikatakan jika motivasi kerja tinggi, maka kinerja mereka pun meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja mereka rendah, maka kinerja mereka pun ikut menurun.

Motivasi kerja baik itu intrinsik maupun ekstrinsik menjadi penggerak bagi para pegawai dalam bekerja, indikator-indikator seperti gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, *supervise* dan hubungan interpersonal, prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan memberikan pengaruh bagi pegawai untuk bekerja dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian serta komitmen kerja yang baik.

Secara garis besar, pegawai yang ada pada kantor ini bekerja dengan kesadaran penuh pada tugas dan tanggung jawabnya selaku aparatur pemerintah daerah. Namun, pada kenyataannya ada tiga hal yang berkaitan dengan motivasi kerja yang membuat kinerja aparatur pemerintah khususnya tenaga banpol atau honorer menurun, yakni keamanan kerja, kebijakan organisasi, serta kemajuan yang menunjuk pada fasilitas kantor, kedisiplinan serta kejelasan tugas dan sumberdaya manusianya.

Dalam pelaksanaan tugas, pegawai membutuhkan fasilitas kantor. Fasilitas kantor merupakan penunjang bagi pegawai dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya. Fasilitas kantor yang memadai akan memungkinkan pegawai bekerja dengan efektif dan efisien, sebaliknya fasilitas kantor yang kurang memadai bisa menjadi penghambat bagi para pegawai dalam bekerja. Hal ini yang terjadi pada Satuan Polisi pamong Praja di Kabupaten Bolaang Mongondow, fasilitas utama kantor seperti komputer masih sangat minim sehingga para pegawai sengaja membawa laptop pribadi untuk menunjang pekerjaan mereka. Selain itu, satuan polisi yang di

dalamnya terdapat pemadam kebakaran mempunyai kendaraan pemadam yang bisa dikatakan sudah berada pada kondisi yang kurang baik. Hal ini tentu akan menghambat tugasnya jika sewaktu-waktu terjadi kebakaran di area tugas pemadam kebakaran.

Selanjutnya, selaku aparat yang menegakkan peraturan daerah, kedisiplinan merupakan hal yang penting untuk dimiliki setiap pegawai yang ada, baik aparatur sipil Negara (ASN) maupun tenaga honorer. Namun, hal ini masih kurang ditunjukkan oleh pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow, dimana ada beberapa pegawai yang masih datang terlambat dan pulang lebih awal, apalagi bagi pegawai yang tidak sedang dalam piket tertentu. Selain itu mengenai kejelasan tugas. Dalam Peraturan Bupati Bolaang Mongondow No. 41 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Tipe A Kabupaten Bolaang Mongondow memang menjelaskan tugas pokok dan fungsi dari satuan ini. Namun, pada pelaksanaan tugas setiap hari masih didapati ada beberapa tenaga honorer yang masing-masing bingung dengan tugas dan fungsinya, khususnya bagi mereka yang tidak terlibat dalam piket dan bertugas sebagai staf tambahan. Hal ini mengakibatkan pegawai datang ke kantor hanya sekedar mengisi daftar hadir dan kemudian duduk serta bercengkeramah dengan pegawai lainnya. Pekerjaan mereka ditentukan dari instruksi langsung pimpinan.

Kemudian hal terakhir yang cukup berpengaruh yaitu mengenai sumberdaya manusia. Manusia merupakan pelaksana tugas dan penggerak organisasi, sehingga selain

fasilitas organisasi yang memadai, sumberdaya manusia yang kompeten juga sangat dibutuhkan. Demikian pula pada kantor satuan polisi pamong praja ini. Namun, pada kenyataannya masih banyak pegawai yang memiliki sumberdaya manusia yang bisa digolongkan rendah. Dari hasil kuesioner yang dibagikan dengan pernyataan "Dalam melaksanakan tugas saya jarang melakukan kesalahan" ada sekitar 32,8% yang kurang setuju, ini bisa diartikan bahwa pegawai-pegawai tersebut sering melakukan kesalahan ketika dalam proses penyelesaian tugas, sehingga hal ini perlu diperhatikan bagi pimpinan untuk bisa memberikan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan sumberdaya manusia yang ada di dalamnya.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada aparatur pemerintah daerah dalam hal ini Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Bolaang Mongondow, dengan jumlah responden sebanyak 61 orang, hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan program SPSS 23.0 maka diketahui bahwa ada pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y) aparatur pemerintah daerahnya. Pengujian yang dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) ini menghasilkan signifikansi data sebesar 0,004. Ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Selanjutnya, dari hasil analisis data dengan melihat koefisien determinasi (*R Square*) yang sebesar 0,386 serta koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,621 menunjukkan bahwa besar pengaruhnya

adalah 38,6% dengan tingkatan pengaruhnya **kuat**.

Saran

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan bagian pemerintah daerah yang juga mempunyai tugas dan fungsi yang terbilang penting sehingga hasil kerja yang baik dari satuan ini akan turut meningkatkan hasil kerja yang baik pula dari pemerintah daerah. Untuk itu, dari hasil penelitian di atas yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja maka penting bagi pemerintah daerah ataupun pimpinan satuan untuk memberikan motivasi kerja bagi setiap pegawai yang ada. Selain motivasi instrinsik, pemberian motivasi ekstrinsik penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik ini berupa pengadaan fasilitas kantor yang memadai serta pelatihan yang dapat meningkatkan sumberdaya aparatur di dalamnya, sehingga dapat menunjang, mempermudah dan memberi semangat bagi aparatur dalam bekerja agar kinerjanya maksimal dan tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchari, Z. 2007. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Daryanto dan Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kerja Pegawai*. Yogyakarta: Gava Media
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadis, A. 2006. *Psikologi dalam Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Hamali, A. Y, 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Husnan, S. dan Ranupandjo. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: PBFE
- Kasiram, M. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Malang: UIN Malang
- Nasrul Syakur Chaniago. 2011. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Ndraha, T. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Riduwan. 2012. *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi, U. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta :CV. Andi Offset
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Thoha, M. 2008. *Perilaku Organisasi :Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Tukiran dan Effendi. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Wahab, S. 2010. *Analisis Kebijakan*. Jakarta: Bumi Aksara

Sumber Lain :

Kamus Besar Bahasa Indonesia Online
 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014
 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun
2010 tentang Pedoman Satuan Polisi
Pamong praja

Peraturan Bupati Bolaang Mongondow
No. 41 tahun 2016 tentang
Kedudukan, Susunan Organisasi,
Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja
Satuan Polisi Pamong Praja Tipe A
Kabupaten Bolaang Mongondow

Jurnal :

Pantungan, M. P. 2017. Pengaruh
Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Pegawai di kantor Kecamatan
Kendahe Kabupaten Kepulauan
Sangihe. Jurnal Ilmu Pemerintahan.