



## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS 1 TANGERANG (STUDI KASUS PETUGAS LEMBAGA PEMASYARATAN KELAS 1 TANGERANG)

Anka Priehanggoro<sup>1</sup>, Kusmiyanti<sup>2</sup>  
1,2) Politeknik Ilmu Pemasarakatan

### ABSTRAK

Motivasi bertujuan untuk meningkatkan dan memajukan kinerja karyawan dalam dunia pekerjaan, oleh sebab itu dalam konteks ini motivasi kerja pada sebuah instansi pemsarakatan merupakan suatu hal yang perlu untuk dipelajari dan menarik untuk diteliti karena dengan timbulnya motivasi kerja maka akan mempengaruhi petugas menjadi semangat dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas pemsarakatan Lapas Kelas 1 Tangerang sehingga landasan teori yang digunakan adalah Teori Motivasi Abraham Maslow. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 188 orang sehingga penarikan sampel berdasarkan metode simple random sampling menggunakan rumus Slovin adalah sebanyak 128 responden. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil persamaan regresi kedua variabel adalah  $Y = 13,169 + 0,249X$  dan hasil analisis serta pengujian hipotesis menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 77% dan tingkat pengaruh sebesar 0,577 dengan nilai  $t_{hitung} (2,804) > t_{tabel} (1,978)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci :** Motivasi, Kinerja, Petugas Pemasarakatan

### PENDAHULUAN

Petugas pemsarakatan atau yang dikenal dengan Kepolisian Khusus Pemsarakatan adalah aparatur sipil negara dibawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengawasi, membina dan menjaga keamanan dan keselamatan tahanan dan narapidana. Pada dasarnya pembentukan petugas pemsarakatan ini lahir dari ketentuan yang termuat di Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemsarakatan yang lebih khususnya dijelaskan pada Pasal 8 angka 1 bahwa "Petugas Pemsarakatan merupakan Pejabat Fungsional Penegak Hukum yang melaksanakan tugas di bidang pembinaan, pengamanan, dan pembimbingan Warga Binaan Pemsarakatan".

Melihat pentingnya tugas dan fungsi petugas pemasyarakatan, maka diharapkan petugas yang ada di dalamnya mampu menunaikan peranan dan melaksanakan tugas secara baik guna kelancaran proses pemasyarakatan. Petugas pemasyarakatan merupakan aset penting di dalam proses pelaksanaan pemasyarakatan karena tugas dan fungsi lembaga pemasyarakatan tidak dapat dijalankan oleh sumber daya lain melainkan sumber daya manusia Kementerian Hukum dan HAM khususnya pemasyarakatan. Petugas merupakan perencana, pengendali dan pelaksana jalannya proses pemasyarakatan oleh karena itu instansi pemasyarakatan perlu memperhatikan setiap petugas yang ada di dalamnya agar tujuan dari proses pemasyarakatan dapat berjalan dengan baik. Motivasi adalah unsur penggerak manusia yang sangat dibutuhkan ketika manusia itu bekerja. Motivasi yang tinggi akan membuat petugas bekerja lebih giat namun sebaliknya ketika motivasi kerja rendah maka petugas tidak akan semangat dalam bekerja.

Motivasi adalah kemauan untuk menggerakkan hati dan pikiran seseorang untuk memiliki gairah kerja agar bersedia untuk bekerjasama dengan efektif dan integratif dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Demikian pula dengan petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Tangerang yang mempunyai tugas dan fungsi yang sangat penting yang sudah seharusnya membuat satuan kerja ini mampu untuk bekerja maksimal dalam pencapaian tujuan negara melalui proses pemasyarakatan.

Menurut teori motivasi manusia yang dikembangkan Maslow pada tahun 1943, setidaknya ada lima tingkatan kebutuhan yang dapat disebut sebagai kebutuhan dasar : fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Teori tersebut menegaskan bahwa manusia dimotivasi oleh keinginan untuk berprestasi atau mempertahankan berbagai kondisi yang menjadi dasar kepuasan bagi setiap individu (Maslow, 1943). Teori motivasi Maslow adalah salah satu teori paling sering diadopsi untuk memahami dan mengukur motivasi kerja (Sadri dan Bowen, 2011). Teori motivasi Maslow didasarkan pada gagasan bahwa individu memiliki hierarki kebutuhan, dimulai dengan kebutuhan fisiologis paling dasar dan penting dan naik sampai tingkat kelima dari kebutuhan aktualisasi diri.

Dalam konteks dunia kerja, kelima kebutuhan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang dianggap sebagai awal teori motivasi inilah yang disebut dorongan fisiologis. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar individu, seperti makanan, air, udara yang segar, ruang kerja yang memadai, pencahayaan yang nyaman, suhu serta faktor lainnya yang menjadi kebutuhan dasar.

- Kebutuhan keamanan

Jika kebutuhan fisiologis petugas relatif terpenuhi dengan baik, maka muncullah tingkatan baru kebutuhan, yang disebut sebagai kebutuhan keamanan. Memberi individu dengan kantor yang aman, gaji dan gaji yang stabil, keamanan kerja, asuransi kesehatan, dan tunjangan pensiun dapat memenuhi kebutuhan ini.

- Kebutuhan sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan keamanan sudah tercukupi dengan baik, maka akan berusaha memenuhi kebutuhan bersosial seperti cinta, kasih sayang

dan rasa memiliki. Untuk memenuhi kebutuhan sosial ini, petugas perlu mengadakan kegiatan sosial, kerja sama tim, persahabatan, dan rasa memiliki bersama di tempat kerja.

- Kebutuhan untuk dihargai

Setiap anggota masyarakat memiliki kebutuhan akan harga diri dan dihargai oleh sesama. Harga diri yang dimaksud didasarkan pada kapasitas, prestasi dan rasa hormat dari orang lain

- Aktualisasi diri

Aktualisasi diri mengacu pada keinginan untuk pemenuhan diri, yaitu kecenderungan untuk mampu mengaktualisasikan apa yang selama ini menjadi keinginan individu tersebut dengan memanfaatkan berbagai potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan dalam hidup.

Motivasi petugas akan membawa pengaruh bagi petugas lembaga pemasyarakatan dalam bekerja dan berperilaku sehari-hari. Kinerja adalah pencapaian keberhasilan seorang petugas secara keseluruhan dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai rasio tertentu seperti standar hasil kerja, target kerja dan kriteria yang telah ditetapkan bersama-sama. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Tangerang.

### **Hipotesis Penelitian**

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

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas pemasyarakatan di Lapas Kelas 1 Tangerang ditentukan oleh tujuan dan kebutuhan akan motivasi pegawai itu sendiri. 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 petugas pemasyarakatan di Lapas Kelas 1 Tangerang

Maka, hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja petugas pemasyarakatan

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja petugas pemasyarakatan

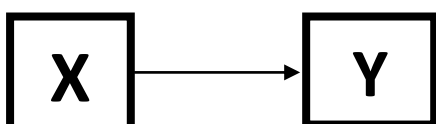
### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Creswell (2012:13) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif mewajibkan seseorang peneliti untuk menjeaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Lebih lanjut Sugiyono (2014:13) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan oleh filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik penarikan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang

bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier sederhana yang dilakukan atas dasar pertimbangan bahwa variabel-variabel yang diteliti berhubungan secara fungsional. Hubungan yang fungsional antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terkait). Penelitian ini meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pada petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Tangerang.

### Variabel Penelitian

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



1. Variabel Motivasi Kerja dengan simbol (X) Hasibuan (2001) dalam Sunyoto (2015:192) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) atau daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi ialah dorongan bagi seseorang dalam bertindak. Menurut teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow (1943) setidaknya ada lima tujuan kebutuhan dasar : fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Teori Maslow adalah salah satu teori yang paling sering diadopsi untuk memahami dan mengukur motivasi kerja (Sadri dan Bowen,2011).
2. Variabel Kinerja dengan Simbol (Y) Sutrisno (2016:172) menjelaskan bahwa inerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karenanya yang menjadi tolak ukur dalam kinerja yaitu :
  - a. Kualitas
  - b. Kuantitas
  - c. Ketepatan waktu
  - d. Efektivitas
  - e. Komitmen Kerja
  - f. Kemandirian

### Populasi

Margono (2004) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data, jika seorang manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama banyaknya dengan jumlah manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas pemasyarakatan di Lapas Kelas 1 Tangerang yang berjumlah 188 orang.

### Sampel

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Tangerang. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah semua petugas pemasyarakatan pada Unit Pelayanan Teknis Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Tangerang yang berjumlah 188 orang. Sedangkan, sampel dalam penelitian ini berjumlah 128 orang yang ditarik berdasarkan teknik penarikan sampel Simple Random Sampling dengan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Rahmat (1998) dalam Ridwan (2012:18) :

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

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d = Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

$$n = \frac{188}{1 + 188 \cdot 0.05^2}$$

$$n = \frac{188}{1,47}$$

$$n = \frac{128}{1,47}$$

n = 128 orang

Teknik penarikan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data melalui kuesioner penelitian terhadap responden penelitian. Pengukuran variabel penelitian ini menggunakan skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap pernyataan yang dikemukakan melalui opsi jawaban yang disediakan. Dalam penelitian ini dilakukan modifikasi skala likert yang tujuannya untuk menghilangkan kelemahan yang disebabkan oleh skala lima tingkat yaitu dengan menghilangkan kategori jawaban di tengah (netral) dikarenakan responden cenderung akan memberikan jawaban tengah-tengah dan dikhawatirkan penulis tidak mampu melihat arah pendapat responden ke arah setuju atau tidak setuju. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan empat alternatif jawaban yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner.

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas menggunakan aplikasi SPSS 23 untuk mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari sejumlah skor pernyataan pada 128 responden sehingga r tabelnya harus memenuhi nilai sebesar 0.176. Nilai r hitung diharuskan lebih besar daripada r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ) sehingga dapat dikatakan valid.

Hasil perhitungan variabel X (motivasi kerja)

Variabel	r tabel	r hitung	Keterangan
X1	0.176	,499	VALID
X2	0.176	,691	VALID
X3	0.176	,664	VALID
X4	0.176	,669	VALID
X5	0.176	,574	VALID

Keterangan :

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel X (motivasi kerja) menunjukkan bahwa hasil seluruh r hitung  $>$  r tabel. Nilai r tabel untuk N= 128 dengan taraf signifikansi (0.05) maka didapat kesimpulan bahwa hasil uji dikatakan VALID.

Variabel	r tabel	r hitung	Keterangan
Y1	0.176	,631	VALID
Y2	0.176	,607	VALID
Y3	0.176	,661	VALID
Y4	0.176	,670	VALID
Y5	0.176	,573	VALID

Keterangan :

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel Y (kinerja) menunjukkan bahwa hasil seluruh r hitung  $>$  r tabel. Nilai r tabel untuk N= 128 dengan taraf signifikansi (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji dikatakan VALID.

### B. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2009), uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator peubah. Realibilitas mengacu pada kepercayaan terhadap instrument untuk dipakai sebagai alat pengumpul data dikarenakan instrumen sudah baik Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang konsisten dari waktu ke waktu sehingga mampu menghasilkan data yang reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas variabel  
X (motivasi kerja)

Cronbach's Alpha	N of Items
,604	5

Keterangan :

Berdasarkan tabel uji reliabilitas didapat kesimpulan bahwa nilai dari hasil variabel X (motivasi kerja) lebih besar dari nilai Alpha Cronbach 0,604 > 0,6. Maka dapat disimpulkan variabel X dalam penelitian ini dapat dikatakan RELIABEL

Hasil Uji Reliabilitas variabel Y  
(kinerja)

Cronbach's Alpha	N of Items
,604	5

Keterangan :

Berdasarkan tabel uji reliabilitas didapat kesimpulan bahwa nilai dari hasil variabel Y (kinerja) lebih besar dari nilai Alpha Cronbach 0,604 > 0,6. Dapat disimpulkan variabel Y dalam penelitian ini dapat dikatakan RELIABEL.

**C. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian data untuk menilai apakah kelompok data suatu variabel terdistribusi normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal akan memiliki regresi yang baik.

Penelitian ini menggunakan uji normalitas data rumus Kolgorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan normalitas yang berlaku adalah :

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka data penelitian terdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) ≤ 0.05 maka data penelitian tidak terdistribusi normal.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,66253651
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,061
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>d</sup>

Dari tabel diatas didapatkan nilai hasil uji normalitas sebesar 0,2 yang berarti lebih dari nilai 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal. Dengan demikian bahwa sebaran data telah memenuhi uji normalitas.

#### D. Uji Hipotesis

Dalam melakukan uji hipotesis diuji dengan analisis regresi sederhana. Metode Regresi Linear sederhana merupakan metode yang dapat mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577 <sup>a</sup>	,077	,070	1,836

Dari hasil model summary diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,77. Ini berarti pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 77%. Besar

1(Constant)	13,169	1,557	8,461	,000
TOTAL_X	,249	,089	2,804	,006

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai Constant (a) sebesar 13,169 sedangkan nilai motivasi kerja (b) didapat nilai sebesar 0,249 sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,169 + 0,249X$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai Constant Kinerja adalah sebesar 13,169
- Koefisien regresi X sebesar 0,249 yang berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai Motivasi Kerja, maka nilai partisipasinya akan bertambah sebesar 0,249. Koefisien regresi linear sederhana tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja) adalah positif.

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

- Berdasarkan nilai Signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y)
- Berdasarkan nilai t : diketahui bahwa t hitung (2,804) > t tabel (1,978). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel (Kinerja).



## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap petugas pemasyarakatan Lapas Kelas 1 Tangerang dengan jumlah responden sebanyak 128 orang melalui hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 23 maka diketahui bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) petugas pemasyarakatan Lapas Kelas 1 Tangerang. Pengujian yang dilakukan dengan berdasar nilai signifikansi data sebesar 0,006 yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima kemudian didapat  $t$  (hitung) 2,804 >  $t$  (tabel) 1.978 atau dengan kata lain ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja petugas pemasyarakatan Lapas Kelas 1 Tangerang dan bersifat positif. Selanjutnya dari hasil analisis data dengan melihat koefisien determinasi (R square) sebesar 0,077 serta koefisien korelasi product moment sebesar 0,577 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 77 % dengan tingkatan pengaruh yang kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

Alwi, S. (2001), *Human Resource Management: Strategic Competitive Advantage*, BPFE, Yogyakarta.

Brahmasari, I.A. and Siregar, P. (2008), "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima TBK", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 7 No. 1, pp. 238-250.

Brahmasari, I.A. and Suprayetno, B. (2008), "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10 No. 2, pp. 124-135.

Creswell, J.W. (2009), *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Sage, Los Angeles, CA.

Hersey, P. and Blanchard, K.H. (1995), *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat, Erlangga, Jakarta.

Mangkunegara, A.A.P. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rosdakarya, Bandung.

Rivai, V. and Basri, A.F.M. (2005), *Performance Appraisal*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, S.P. (1996), *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta.

Siagian, S. (2002), *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.

Solimun (2002), *Multivariate Analysis, Structural Equation Modeling (SEM) Lisrel and Amos: Application Management, Economic Development, Social Psychology, Medicine and Agrocomplex*, First Printing, Malang.