



PENGARUH MOTIVASI KEPALA PENGAMANAN TERHADAP KINERJA PETUGAS PENGAMANAN RUTAN KELAS I LABUHAN DELI

Dwi Jelita Ningsih Sirait, Kusmiyanti

Prodi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Indonesia

Abstrak

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015 tentang Pengamanan pada Lapas dan Rutan, bahwa saat melakukan keamanan di Lapas Rutan maka dibentuk satuan tugas keamanan dan ketertiban. Kemanan dapat diklasifikasikan menurut kode konstruksi dan pengawasan. Implementasi pengamanan berupa kegiatan pencegahan, pemberantasan, dan pemulihan. Hasil optimal dapat dicapai, jika pekerjaan yang dilakukan dapat menghasilkan sasaran yang diinginkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik dibutuhkan motivasi bagi pegawai agar mencapai kepuasan fisik dan non-fisik. Petugas akan fokus pada tugas dan tanggung jawabnya guna meningkatkan hasil kerja. Petugas membutuhkan motivasi dalam menjalankan tugasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung motivasi kepala pengamanan terhadap kinerja petugas pengamanan Rutan Kelas I Labuhan Deli. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas pengamanan di Rutan Kelas I Labuhan Deli. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menjaring data pada penelitian ini adalah teknik angket model skala Likert atau kuesioner. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas (eksogennus) dan variabel terikat (endogenus). Variabel bebas (eksogenus) yaitu Motivasi (X) dan variabel terikat (endogenus) yaitu Kinerja (Y). Perhitungan untuk mencari validitas dan reliabilitas item angket atau kuesioner dengan mempergunakan komputer dengan program SPSS 24. pengujian instrumen pengaruh motivasi kepala pengamanan terhadap kinerja petugas pengamanan Rutan Kelas I Labuhan Deli dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis jalur (path analysis) dimana diketahui banyaknya responden (N) adalah 65 responden dan 25 butir pernyataan untuk setiap variabel. Hasil dari penelitian ini adalah dari 25 butir pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, dan motivasi (X) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja (Y) sebesar 0,088.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Petugas Pengamanan.

PENDAHULUAN

Dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan menyatakan: “Sistem Pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas Warga Binaan Pemasyarakatan agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab. Kebijakan hukum pidana akan digunakan dalam kasus di mana tindakan yang dilarang atau tindakan kriminal ditentukan menurut hukum dan peraturan.

Berdasarkan sistem pemasyarakatan, setiap Narapidana seharusnya tetap memiliki jaminan atas haknya tanpa pengecualian atas jaminan rasa aman yang telah dijamin oleh Negara di dalam Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia pada Pasal 28G ayat (1) yang menyatakan: “Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang dibawah kekuasaannya, serta berhak atas aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi”. Narapidana adalah terpidana (orang yang menjalani hukuman karena tindak pidana).

Berdasarkan Pasal 8 Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan: “Perlindungan, Pemajuan, Penegakan dan Pemenuhan HAM terutama menjadi tanggung jawab Pemerintah”, maka diharapkan setiap Narapidana yang telah menjalani pidana dapat diterima

oleh masyarakat serta berperan dalam kehidupan sosialnya. Dalam melaksanakan perwujudan hak asasi narapidana harusnya dilakukan sesuai dengan tujuan Pemerintah dalam melindungi Hak Asasi Manusia, dikarenakan pada dasarnya narapidana bukan hanya menjadi sasaran mendapatkan hukuman tetapi juga menjadi sasaran pembinaan yang bertujuan dikembalikan ke masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015 tentang Pengamanan pada Lapas dan Rutan, bahwa saat melakukan keamanan di Lapas Rutan maka dibentuk satuan tugas keamanan dan ketertiban. Kemanan dapat diklasifikasikan menurut kode konstruksi dan pengawasan. Implementasi pengamanan berupa kegiatan pencegahan, pemberantasan, dan pemulihan. Menurut Aturan Minimum Standar untuk Perlakuan terhadap Tahanan (*Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners*) oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa – Bangsa tentang personel penjara antara lain:

1. Administrasi Lembaga Pemasyarakatan harus mempersiapkan pemilihan personel yang cermat di semua tingkatan, hal ini karena pengurusan penjara yang tepat bergantung pada integritas, kemanusiaan, kemampuan profesional dan kecocokan pribadi mereka dalam pekerjaan.
2. Personel harus memiliki perilaku yang baik, kebugaran fisik yang efektif, dan gajinya harus cukup untuk mengatasi pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan profesional. Ini berarti bahwa sebagian besar petugas Pemasyarakatan akan memperoleh

pengetahuan tentang Pemasyarakatan ketika mereka menjadi Taruna Akademi Ilmu Pemasyarakatan (sekarang Politeknik Ilmu Pemasyarakatan).

3. Personel penjara harus memiliki sebanyak mungkin ahli. Seperti psikiater, psikolog, pekerja sosial, guru dan instruktur perdagangan. **(Simon dan Sunaryo, 2011:19).**

Kinerja merupakan "*the desired results of behavior*". Kinerja merupakan hasil yang diharapkan dari perilaku. Jadi, sebagai hasil dari perilaku maka kinerja dapat merupakan fungsi dari kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman, kemampuan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi, dan kerelaan untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha untuk mencapai kinerja. **Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008).**

Teori yang dikenal dengan "Model Dua Faktor" dari motivasi, yaitu faktor ekstrinsik dan intrinsik. Faktor ekstrinsik (*Hygiene*) yaitu keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para bawahan apabila kondisi tersebut tidak ada. Sedangkan faktor intrinsik (*Motivator*) merupakan kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. **Frederick Herzberg (1959) dalam Robbins (2010:227).**

Hasil optimal dapat dicapai, jika pekerjaan yang dilakukan dapat menghasilkan sasaran yang diinginkan.

Untuk mendapatkan hasil yang terbaik dibutuhkan motivasi bagi pegawai agar mencapai kepuasan fisik dan non-fisik. Petugas akan fokus pada tugas dan tanggung jawabnya guna meningkatkan hasil kerja. Petugas membutuhkan motivasi dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH MOTIVASI KEPALA PENGAMANAN TERHADAP KINERJA PETUGAS PENGAMANAN RUTAN KELAS I LABUHAN DELI**".

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung motivasi kepala pengamanan terhadap kinerja petugas pengamanan Rutan Kelas I Labuhan Deli.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Artinya semua jumlah populasi diambil jadi sampel. Sesuai pendapat **Arikunto (2003:120)**, yang menyatakan bahwa untuk pengambilan sampel jika jumlah subyeknya besar lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih dan apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi, jumlah sampel adalah sebanyak 65 Orang.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dengan kualitas dan kreativitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang akan diteliti, sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas pengamanan Rutan Kelas I Labuhan Deli. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menjangkau data pada penelitian ini adalah teknik angket model *skala Likert* atau kuesioner. Penyusunan kuesioner untuk masing-masing variabel dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut

: (1) Membuat grid berdasarkan indikator variabel, (2) Penyusunan item pernyataan sesuai indikator variabel, (3) Melakukan analisis rasional memeriksa kesesuaian indikator dari segi bahasa dan aspek, serta ketepatan butir kuesioner disusun. Dalam penelitian ini ada dua ubahan yang dikumpulkan, yaitu Data Kinerja Petugas Pengamanan, dan Motivasi Kepala Pengamanan dijarung dengan angket. Di dalam angket atau kuesioner tersebut memuat pernyataan-pernyataan yang diungkapkan dengan kata-kata: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), RR (Ragu-Ragu), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

Perhitungan untuk mencari validitas item angket atau kuesioner dengan mempergunakan komputer dengan program SPSS 24. Kemudian r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Peneliti menggunakan *cronbach's alpha* dengan bantuan program SPSS 24 untuk menguji tingkat reliabilitas dari suatu pernyataan yang akan diuji. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas (*eksogennus*) dan variabel terikat (*endogenous*). Variabel bebas (*eksogenous*) yaitu Motivasi (X) dan variabel terikat (*endogenous*) yaitu Kinerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk pengujian instrumen pengaruh motivasi kepala pengamanan terhadap kinerja petugas pengamanan Rutan Kelas I Labuhan Deli dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis jalur (*path analisis*) dimana diketahui banyaknya responden (N) adalah 65 responden dan 25 butir pernyataan untuk setiap variabel.

Uji Validitas

Instrumen yang telah diuji pembobotannya dan memenuhi syarat penentuan bobot skala likert, maka sebelum digunakan sebagai instrument untuk pengolahan data, diuji kesahihan

(*valid*) dan keterandalan (*reliabel*) instrument tersebut. Lakukan pengujian instrument untuk mendapatkan alat pengumpulan data yang efektif (*valid*) dan andal (*reliabel*). Kemudian, instrument yang efektif (*valid*) dan andal (*reliabel*) untuk memperoleh data perubahan dari petugas pengamanan. Penggunaan instrumen yang efektif dan andal dimaksud untuk mendapatkan data dari dari setiap perubahan yang hasilnya dapat dibuktikan kebenarannya secara ilmiah. Pengukuran diperoleh menggunakan software SPSS 24 dengan tingkat signifikasi (α) = 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji penelitian ini yaitu dengan membandingkan Nilai Sig. (2-tailed) dengan tingkat signifikasi (α). Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 (α) dan Pearson Correlation bernilai positif, maka item soal angket atau kuesioner tersebut valid.

Tabel 1. Perhitungan Validitas Kuesioner Motivasi (X)

Pernyataan (X)	Sig. X	α	Keterangan
X1	0,000	0,05	Valid
X2	0,000	0,05	Valid
X3	0,000	0,05	Valid
X4	0,000	0,05	Valid
X5	0,000	0,05	Valid
X6	0,001	0,05	Valid
X7	0,000	0,05	Valid
X8	0,000	0,05	Valid
X9	0,000	0,05	Valid
X10	0,000	0,05	Valid
X11	0,000	0,05	Valid
X12	0,000	0,05	Valid
X13	0,000	0,05	Valid
X14	0,000	0,05	Valid
X15	0,000	0,05	Valid
X16	0,000	0,05	Valid
X17	0,000	0,05	Valid
X18	0,000	0,05	Valid
X19	0,000	0,05	Valid
X20	0,000	0,05	Valid
X21	0,000	0,05	Valid
X22	0,000	0,05	Valid

X ₂₃	0,000	0,05	Valid
X ₂₄	0,000	0,05	Valid
X ₂₅	0,000	0,05	Valid

Sumber : Olahan Penulis Menggunakan SPSS 24

Dari hasil uji coba instrumen motivasi, dari 25 butir pernyataan yang diuji coba ternyata menghasilkan 25 butir pernyataan tersebut valid, sehingga dapat digunakan untuk menjaring data penelitian.

Tabel 2. Perhitungan Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan (Y)	Sig. Y	α	Keterangan
Y ₁	0,000	0,05	Valid
Y ₂	0,000	0,05	Valid
Y ₃	0,000	0,05	Valid
Y ₄	0,000	0,05	Valid
Y ₅	0,000	0,05	Valid
Y ₆	0,000	0,05	Valid
Y ₇	0,000	0,05	Valid
Y ₈	0,000	0,05	Valid
Y ₉	0,000	0,05	Valid
Y ₁₀	0,000	0,05	Valid
Y ₁₁	0,000	0,05	Valid
Y ₁₂	0,000	0,05	Valid
Y ₁₃	0,000	0,05	Valid
Y ₁₄	0,000	0,05	Valid
Y ₁₅	0,000	0,05	Valid
Y ₁₆	0,000	0,05	Valid
Y ₁₇	0,000	0,05	Valid
Y ₁₈	0,000	0,05	Valid
Y ₁₉	0,000	0,05	Valid
Y ₂₀	0,000	0,05	Valid
Y ₂₁	0,000	0,05	Valid
Y ₂₂	0,000	0,05	Valid
Y ₂₃	0,000	0,05	Valid
Y ₂₄	0,000	0,05	Valid
Y ₂₅	0,000	0,05	Valid

Sumber : Olahan Penulis Menggunakan SPSS 24

Dari hasil uji coba instrumen kinerja, dari 25 butir pernyataan yang diuji coba ternyata menghasilkan 25 butir pernyataan tersebut valid, sehingga

dapat digunakan untuk menjaring data penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Hartono (2011) bahwa realibilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari suatu pengukuran. Peneliti menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS untuk menguji tingkat reliabilitas dari suatu pernyataan yang akan diuji. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel, jika koefisien reliabilitas atau *Alpha* sebesar 0,6 atau lebih.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	25

Sumber : Olahan Penulis Menggunakan SPSS 24

Pada tabel *Reliability Statistics*, diketahui bahwa N of Items merupakan banyaknya butir pernyataan angket/kuesioner terdapat 25 butir pernyataan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,960. Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,960>0,60, maka dapat disimpulkan ke-25 butir pernyataan untuk variabel motivasi adalah reliabel atau konsisten.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.989	25

Sumber : Olahan Penulis Menggunakan SPSS 24

Pada tabel *Reliability Statistics*, diketahui bahwa N of Items merupakan banyaknya butir pernyataan angket/kuesioner terdapat 25 butir pernyataan dengan nilai *Cronbach's*

Alpha sebesar 0,989. Karena nilai Cronbach's Alpha 0,989>0,60, maka dapat disimpulkan ke-25 butir pernyataan untuk variabel motivasi adalah reliabel atau konsisten.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Robert D. Retherford (1993), bahwa analisis jalur merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya (X) mempengaruhi variabel terikatnya (Y), baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada penelitian ini, analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dilakukan dengan penyaringan melalui kuesioner atau angket yang bersifat tertutup, dan analisis digunakan adalah teknik korelasi yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur. Diagram jalur yang digunakan adalah single headed arrow, artinya hubungan antar variabel digambarkan oleh anak panah satu arah yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka dapat disajikan ringkasan hasil yaitu:

Tabel 3 Hasil Pengujian

eterangan	tandardized Coefisien	ig.	lpha	esimpulan
Constan)				
otivasi	,088	,000	,05	ignifikan

R Square atau R² = 0,008

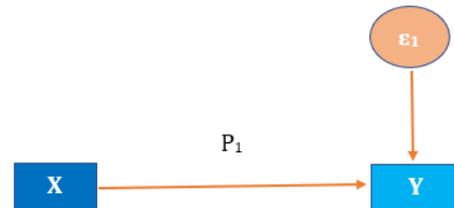
Dengan melihat tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,008 atau 0,8% , sementara sisanya 99,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model. Adapun bentuk struktural penelitian ini, yaitu:

Persamaan Jalur Struktural

$$Y = P_1X + \epsilon_1$$

$$Y = 0,088X + \epsilon_1$$

Gambar Diagram Jalur Struktural Dengan Dua Variabel (X dan Y)



Dengan melihat koefisien *Standardized Coefficients Beta*, diketahui bahwa Motivasi (X) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,088.

SIMPULAN

1. Dari hasil uji coba instrumen motivasi, dari 25 butir pernyataan yang diuji coba ternyata menghasilkan 25 butir pernyataan tersebut valid.
2. Dari hasil uji coba instrumen kinerja, dari 25 butir pernyataan yang diuji coba ternyata menghasilkan 25 butir pernyataan tersebut valid.
3. Banyaknya butir pernyataan angket/kuesioner terdapat 25 butir pertanyaan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,960. Karena nilai Cronbach's Alpha 0,960>0,60, maka dapat disimpulkan ke-25 butir pernyataan untuk variabel motivasi adalah reliabel atau konsisten.
4. Banyaknya butir pernyataan angket/kuesioner terdapat 25 butir pernyataan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,989. Karena nilai Cronbach's Alpha 0,989>0,60,

maka dapat disimpulkan ke-25 butir pernyataan untuk variabel motivasi adalah reliabel atau konsisten.

5. Motivasi (X) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,088.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah berperan dalam penyelesaian penelitian ini dengan judul "Pengaruh Motivasi Kepala Pengamanan Terhadap Kinerja Petugas Pengamanan Rutan Kelas I Labuhan Deli", sehingga penelitian ini dapat dituangkan dalam bentuk tulisan dan diinformasikan sebagai sumber wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

Bambang Poernomo, Pelaksanaan Pidana Penjara dengan Sistem Pemasarakatan, Liberty, Yogyakarta, 1996.

(Barr, 2020) Barr, Z. M. (2020). Motivasi Kinerja Petugas Pengamanan Di Lapas Kelas IIB Cianjur di Tengah Kebijakan Work from Home. *Inovator*, 9(2), 113. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i2.3507>

(Hasyim et al., 2020) Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>

(JPPPF, 2017) JPPPF, E. (2017). Back Matter JPPPF Volume 3 Nomor 2, Desember 2017. *Jurnal Penelitian & Pengembangan Pendidikan Fisika*, 3(2), 51-71. <https://doi.org/10.21009/1.032111>

(Mulasari & Suratman, 2012) Mulasari, H., & Suratman, B. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik 9*, 198-210.

Nugroho, A. E., Hasanuddin, B., & Brasit, N. (2011). Pengaruh Coaching Terhadap Motivasi

Kerja dan Kinerja Individual. Makassar: Universitas Hasanuddin. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/fil/es/1554236aaaa372f424b662cf83f097e4.pdf>

(Nopa Arisyana, 2017) Nopa Arisyana, H. B. dan. (2017). IMPLEMENTASI PENGAMANAN PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN DAN RUMAH TAHANAN NEGARA (Studi di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Kuningan). *UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(2). <https://doi.org/10.25134/unifikasi.v4i2.731>

(Utami, 2017) Utami, P. N. (2017). Keadilan Bagi Narapidana di Lembaga Pemasarakatan. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17(3), 381. <https://doi.org/10.30641/dejure.2017.v17.381-394>

(Wardhani & Hartono, 2019) Wardhani, D. P., & Hartono, S. (2019). Dampak Motivasi Kerja, Kepuasan dan Kinerja Polisi Wanita. *Jurnal Manajemen Daya Saing*. <http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/12045>