

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN TULUNGAGUNG**

THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON THE EMPLOYEES' WORKING PERFORMANCE AT
THE UNIT OF POLICE CIVIL SERVICE IN TULUNGAGUNG REGENCY

ABSTRACT

By

RUSDIYANTO

Based on the formulation of the problem, then the objectives of the study are as follows: 1) to analyze the influence of motivation factors comprising of variables of salary, working satisfaction, working condition, cooperation, the opportunity to progress, and the organizational policy on the employees' working performance at the Unit of Police Civil Service in Tulungagung Regency, 2) to know which among the variables has the most dominant influence on the employees' working performance at the Unit of Police Civil Service in Tulungagung Regency. This research was carried out as long as 5 months, starting from August 12, 2011 to January 12, 2012. While the location of the research is the office of the Unit of Police Civil Service in Tulungagung Regency.

This study is the inferential research, i.e. aimed to analyze whether there is any correlation between two variables or more by using the device of statistical testing. While to test the hypotheses the researcher uses the survey research. The total number of population is 161 from the population the researcher takes 126 respondents as the sample consisting of 104 males and 22 females. The technique of data analysis is statistical analysis by using the analysis of multiple linear regression.

The conclusions derived from the analyses and the discussion from the previous chapters are as follows: 1) simultaneously, the variables of salary, working satisfaction, working condition, cooperation, the opportunity to progress, and the organizational policy have influence on the employees' working performance at the Unit of Police Civil Service in Tulungagung Regency. partially the variables of salary, working satisfaction, working condition, cooperation, the opportunity to progress, and the organizational policy do not have any significant influence on the employees' working performance at the Unit of Police Civil Service in Tulungagung Regency. This shows that salary and working condition are the only factors that support the employees to finish their work but they do not have dominant influence on the achievement of the employees' works 2) the opportunity to progress is the variable that has the most dominant influence on the employees' working performance at the Unit of Police Civil Service in Tulungagung Regency.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan sebuah organisasi menjadi maju atau tidak sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam era yang penuh kompetisi ini sebuah organisasi yang ingin bertahan dan berkembang haruslah dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal, karena sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak

organisasi yang amat penting, untuk itu produktivitas dari sumber daya manusia peningkatannya haruslah mendapatkan perhatian yang memadai.

Secara umum sebuah organisasi terutama yang bergerak dalam layanan publik adalah suatu tuntutan logis pemberdayaan sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan masyarakat yang lebih profesional, responsif dan transparan. Menyadari hal tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang tidak bisa

dikesampingkan hal ini dapat dilakukan melalui berbagai macam cara : a) pengiriman pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan, b) kursus-kursus teknis dan fungsional, c) pemindahan dan promosi pegawai.

Peningkatan kinerja organisasi berupa pendidikan dan latihan seperti di atas telah dilakukan, namun peningkatan prestasi kerja pegawai tidak sebanding dengan upaya yang dilakukan.

Dengan fenomena tersebut di atas, maka haruslah disadari bahwa peningkatan prestasi kerja pegawai tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi seperti penghargaan, pendidikan dan latihan, rekrutmen pegawai, disiplin pegawai, teknologi yang tersedia, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Diantara faktor-faktor tersebut juga saling berpengaruh dalam peningkatan prestasi kerja. Pada penelitian ini yang akan dikaji adalah seberapa besar motivasi kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai untuk tercapainya tujuan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.

1.2. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor motivasi yang terdiri dari variabel gaji, kepuasan kerja, kondisi kerja, kerjasama, kesempatan untuk maju, dan kebijakan organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk menganalisis faktor mana dalam motivasi yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.

METODE PENELITIAN

2.1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 5 bulan, yaitu terhitung mulai tanggal 12 Agustus 2011 sampai 12 Januari 2012. Adapun tempat penelitian ini

adalah Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung

2.2. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian inferensial (inferensial research) yaitu bertujuan untuk mengkaji ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan alat uji statistik. Sedangkan untuk menguji hipotesis yang ada dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian survey (Survey Research).

2.3. Teknik Pengambilan Sampel

Adapun dalam pengambilan sampel menggunakan teknik proporsional random sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan jumlah yang proporsional untuk masing-masing bagian, dan penentuan sampel setiap bagian secara acak.

Jumlah populasi secara keseluruhan ada 161 orang dengan demikian jumlah sampel yang ada adalah yang diambil menjadi 126 responden yang terdiri dari 104 laki-laki dan 22 perempuan.

2.4. Analisis Data

Teknik analisis data adalah analisis statistik dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan rumus (Sugiono,2000:251) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_6 X_6 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja pegawai

X₁ = Gaji

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Kondisi Kerja

X₄ = Kerjasama

X₅ = Kesempatan untuk maju

X₆ = Kebijakan Organisasi

a = Konstanta

b_i = Koefisien regresi

e = Faktor Pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Berganda, untuk mengetahui pengaruh motivasi yang terdiri dari gaji, kepuasan kerja, kondisi kerja, kerja sama, kesempatan untuk maju, dan kebijakan organisasi terhadap prestasi kerja. Analisis Regresi Berganda dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS For

Windows (lampiran), dan rekapitulasi hasil analisisnya disajikan pada tabel berikut:

3.1.1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen atau keeratan hubungan variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung

Tabel. 1. Korelasi Antar variabel Dependent dan Independent

Varabel	Pres	Gaji	Kep.	Kond.	Kerja	Kesp.	Kebj.
Prestasi							
Pear	1	0,929**	0,884**	0,857**	0,836**	0,920**	0,924**
Correlation	-	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Sig (2-tailed)	126	126	126	126	126	126	126
N							
Gaji							
Pear	0,929**	1	0,927**	0,902**	0,886**	0,994**	0,988**
Correlation	0,000	-	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Sig (2-tailed)	126	126	126	126	126	126	126
N							
Kepuasan							
Pear	0,884**	0,927**	1	0,956**	0,949**	0,926**	0,924**
Correlation	0,000	0,000	-	0,000	0,000	0,000	0,000
Sig (2-tailed)	126	126	126	126	126	126	126
N							
Kondisi							
Pear	0,857**	0,902**	0,956**	1	0,995**	0,901**	0,896**
Correlation	0,000	0,000	1	-	0,000	0,000	0,000
Sig (2-tailed)	126	126	126	126	126	126	126
N							
Kerjasama							
Pear	0,836**	0,886**	0,949**	0,995**	1	0,884**	0,879**
Correlation	0,000	0,000	1	1	-	0,000	0,000
Sig (2-tailed)	126	126	126	126	126	126	126
N							
Kesempatan							
Pear	0,920**	0,994**	0,926**	0,901**	0,884**	1	0,994**
Correlation	0,000	0,000	1	1	1	-	1
Sig (2-tailed)	126	126	126	126	126	126	126
N							
Kebijakan							
Pear	0,924**	0,988**	0,924**	0,896**	0,879**	0,994**	1
Correlation	0,000	0,000	1	1	1	1	-
Sig (2-tailed)	126	126	126	126	126	126	126
N							

Tabel. 1. menunjukkan bahwa korelasi antara gaji terhadap prestasi pegawai sebesar 0,929; kepuasan kerja terhadap prestasi pegawai sebesar 0,884; kondisi kerja terhadap prestasi pegawai sebesar 0,857; kerjasama terhadap prestasi pegawai sebesar 0,836,; kesempatan untuk maju terhadap prestasi pegawai sebesar 0,920; kebijakan organisasi terhadap prestasi pegawai sebesar 0,924. Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi variabel dependen terhadap variabel independen mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai (r) semua variabel hampir mendekati 1

yang artinya semakin mendekati 1, maka hubungan tersebut semakin kuat.

3.1.2. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen. Pengaruh motivasi motivasi yang terdiri dari gaji, kepuasan kerja, kondisi kerja, kerja sama, kesempatan untuk maju, dan kebijakan organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung dapat dilihat pada Tabel.2.

Tabel. 2. Analisis Of Varians Pengaruh motivasi yang terdiri dari gaji, kepuasan kerja, kondisi kerja, kerja sama, kesempatan untuk maju, dan kebijakan organisasi terhadap prestasi kerja.

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regrssion	713,163	6	118,860	143,848	0,000
Residual	98,329	119	0,826		
Total	811,492	125			

Uji Hipotesis I (Uji F) Pengujian hipotesis I dilakukan dengan uji F, yaitu menguji keberartian koefisien regresi (signifikansi) secara keseluruhan.

Rumusan hipotesis :

Ho : $b_i = 0$

Ha : $b_i \neq 0$

Kriteria pengujian:

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha = 0,05)$ atau probabilitas $< 0,05$ maka Ho ditolak artinya variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), atau variabel bebas yang diteliti dapat menjelaskan prestasi kerja pegawai.
- 2) $F_{hitung} \leq F_{tabel} (\alpha = 0,05)$ atau probabilitas $\geq 0,05$ maka

Ho diterima artinya variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), atau variabel bebas yang diteliti tidak dapat menjelaskan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $F_{hitung} = 143,848$ sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ sebesar 2,53 jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka Ho ditolak, hal ini menunjukkan bahwa gaji, kepuasan kerja, kondisi kerja, kerjasama, kesempatan untuk maju, dan kebijakan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh motivasi yang terdiri dari gaji, kepuasan kerja, kondisi kerja, kerja sama, kesempatan untuk maju, dan kebijakan organisasi terhadap prestasi kerja.

Variables	Understandarized Coefficient		Standarized Coefficients	t	Sig
	B	SE	Beta		
Gaji (X ₁)	1,139	0,314	0,177	3,623	0,000
Kepuasan kerja (X ₂)	0,155	0,112	0,838	2,371	0,169
Kondisi kerja (X ₃)	0,813	0,343	0,838	2,371	0,019
Kerja sama (X ₄)	- 0,797	0,325	- 0,802	-2,454	0,016
Kesempatan maju (X ₅)	- 1,077	0,416	-1,054	-2,592	0,011
Kebijakan organisasi (X ₆)	0,643	0,275	0,660	2,338	0,021
Konstanta	19,157	2,905	-		

Variabel Terikat: Prestasi Kerja (Y)

Uji t menggunakan uji t yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel dan menentukan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Rumusan hipotesis:

Ho : $b_i = 0$

Ha : $b_i \neq 0$

Apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ atau probabilitas $< 0,05$ maka Ho ditolak artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.
- 2) Apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ atau probabilitas $\geq 0,05$ maka Ho diterima artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

Variabel bebas yang berpengaruh dominan ditentukan dari variabel bebas yang memiliki koefisien korelasi parsial paling besar dan nilai t_{hitung} paling besar, apabila variabel kesempatan untuk maju (X₅) berpengaruh signifikan dan memiliki

koefisien korelasi parsial paling besar maka hipotesis kedua diterima.

Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Gaji (X₁)

Koefisien

regresi gaji (b_1) sebesar 1,139 menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang positif (searah) dengan prestasi kerja pegawai. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,721$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,069 dan probabilitas sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti Ho diterima, teruji bahwa gaji memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2) Kepuasan kerja (X₂)

Koefisien

regresi kepuasan kerja (b_2) sebesar 0,155 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif (searah) dengan prestasi kerja pegawai. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,376$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,069 dan

probabilitas sebesar 0,169 lebih kecil dari 0,05 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, teruji bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

3) Kondisi kerja (X_3)

Koefisien regresi kondisi kerja (b_3) sebesar 0,813 menunjukkan bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh yang positif (searah) dengan prestasi kerja pegawai. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,047$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,069 dan probabilitas sebesar 0,019 lebih besar dari 0,05 jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, teruji bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

4) Kerjasama (X_4)

Koefisien regresi kerjasama (b_4) sebesar -0,797 menunjukkan bahwa kerjasama memiliki pengaruh yang negatif (berlawanan) dengan prestasi kerja pegawai. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,105$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,069 dan probabilitas sebesar 0,016 lebih besar dari 0,05 jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, teruji bahwa kerjasama memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

5) Kesempatan untuk maju (X_5)

Koefisien regresi kesempatan untuk maju (b_5) sebesar -1,077 menunjukkan bahwa kesempatan untuk maju memiliki pengaruh yang negatif (berlawanan

dengan prestasi kerja pegawai. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,660$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,069 dan probabilitas sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, teruji bahwa kesempatan untuk maju memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

6) Kebijakan organisasi (X_6)

Koefisien regresi kesempatan untuk maju (b_6) sebesar 0,643 menunjukkan bahwa kebijakan organisasi memiliki pengaruh yang positif (searah) dengan prestasi kerja pegawai. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,259$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,069 dan probabilitas sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, teruji bahwa kebijakan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat diketahui bahwa dari enam variabel bebas yang dianalisis, ternyata hanya tiga variabel bebas yang memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja yaitu kepuasan kerja, kesempatan untuk maju, dan kebijakan organisasi. Selanjutnya dari ketiga variabel bebas yang berpengaruh signifikan tersebut dilihat nilai koefisien korelasi parsial paling besar (lihat lampiran 8), ternyata kesempatan untuk maju memiliki nilai koefisien korelasi parsial paling besar yaitu 0,485 dan jika dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 2,660 juga merupakan nilai yang paling besar, artinya kesempatan untuk maju merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kesempatan untuk maju berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai diterima.

Tabel. 4, Koefisien Determinant Pengaruh motivasi yang terdiri dari gaji, kepuasan kerja, kondisi kerja, kerja sama, kesempatan untuk maju, dan kebijakan organisasi terhadap prestasi kerja.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,937	0,879	0,873	0,90901

Besarnya koefisien determinasi pengaruh motivasi yang terdiri dari kemampuan gaji, kepuasan kerja, kondisi kerja, kerjasama, kesempatan untuk maju, dan kebijakan organisasi dalam menjelaskan prestasi kerja adalah sebesar 87,30 %, ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,873 berarti sisanya sebesar 14,5% variasi prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, kemampuan pegawai, karakteristik pekerjaan, dan lain-lain.

3.2. Pembahasan

Hasil analisis data pada bagian terdahulu menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, kesempatan untuk maju dan kebijakan organisasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dicapai oleh pegawai, semakin tinggi pemberian kesempatan untuk maju bagi pegawai serta dukungan dari kebijakan organisasi akan menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Dengan demikian upaya peningkatan prestasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung, harus memberikan motivasi lebih besar lagi kepada pegawai, adapun motivasi tersebut difokuskan pada usaha meningkatkan kepuasan kerja, pemberian kesempatan untuk maju yang lebih besar kepada pegawai, serta kebijakan organisasi yang mampu mendukung penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini cenderung mendukung hasil penelitian Andrenata (2000) yang menyatakan bahwa kompensasi, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan kesempatan pengembangan karir mempunyai pengaruh bermakna terhadap prestasi kerja. Tetapi perbedaan terdapat pada variabel yang berpengaruh dominan, Andrenata mengemukakan bahwa variabel yang berpengaruh dominan

terhadap prestasi kerja adalah kompensasi, sedangkan dalam penelitian ini ternyata variabel yang berpengaruh dominan terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai adalah kesempatan untuk maju.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif berupa tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan yang diajukan dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang baik terhadap gaji, hal ini terutama didukung oleh pernyataan bahwa gaji yang semakin tinggi akan diikuti dengan tingginya tanggung jawab, maka pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung sadar bahwa besarnya gaji yang diterima memang sebanding dengan tanggung jawab yang harus diemban dari pekerjaannya. Selain itu temuan dalam penelitian ini berkaitan dengan gaji adalah bahwa gaji bukan faktor yang terpenting bagi pegawai dalam rangka memenuhi kebutuhannya, berarti dalam bekerja pegawai tidak saja berorientasi pada besarnya gaji yang diterima, tetapi ada faktor lain selain gaji yang mampu menggerakkan pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kondisi ini ternyata sejalan dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa variabel gaji memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung, artinya persepsi responden terhadap gaji yang diterima tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap perubahan prestasi kerja. Demikian pula variabel kondisi kerja ternyata juga berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung, artinya kenyamanan di tempat kerja, dukungan peralatan, serta kondisi kerja yang kompetitif tidak akan memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa gaji maupun kondisi kerja merupakan bagian dari faktor Hygiene atau Maintenance Factors, dimana kondisi

tersebut harus ada untuk mencegah ketidakpuasan tetapi tidak akan memotivasi pegawai untuk menghasilkan prestasi yang baik (Gitosudarmo, 2000:35). Kondisi ini menunjukkan bahwa pemenuhan gaji merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh organisasi kepada pegawainya agar mereka bersedia melaksanakan pekerjaan atau menyumbangkan tenaga dan pikirannya, sehingga besar kecilnya hanya akan berpengaruh terhadap kepuasan dan ketidakpuasan, tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap pencapaian prestasi kerja yang baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang teruji berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung, hal ini sejalan dengan Teori Kepuasan (Content Theory) bahwa perilaku seseorang itu digerakkan oleh faktor yang ada dalam diri seseorang dan memotivasinya, apabila seseorang merasa puas berarti akan menggerakkan perilakunya untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik (Gitosudarmo, 2000:29).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh temuan bahwa sebagian besar responden telah memiliki kepuasan kerja, adapun yang memberikan paling menentukan terhadap pencapaian kepuasan kerja pegawai adalah pekerjaan yang dihadapi dapat menimbulkan keinginan untuk menyelesaikannya dengan sukses, dengan kata lain pegawai akan merasa puas apabila menghadapi pekerjaan yang memberikan tantangan kepadanya untuk dapat menyelesaikannya dengan baik, hal inilah yang menyebabkan kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung

Variabel kerjasama teruji berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung, hal ini menunjukkan bahwa Prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung juga dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk maju berupa promosi, serta pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Berarti karyawan dalam hal ini memiliki orientasi jangka panjang, pekerjaan yang dimiliki saat ini bukan saja untuk memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi bagaimana pekerjaan mampu memberikan peluang bagi dirinya

untuk berkembang serta memperoleh jenjang karier, hal inilah yang justru memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga dicapai kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung telah diberi kesempatan untuk maju, hal ini terutama ditentukan oleh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai. Tujuan program pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai baik untuk menghadapi kondisi saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Manfaat yang ingin diperoleh dengan pendidikan dan pelatihan adalah pegawai memiliki kecakapan yang lebih baik lagi, dan pada akhirnya mencapai prestasi kerja sebagaimana yang diharapkan organisasi.

Kebijakan organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung, berarti kebijakan-kebijakan organisasi yang dikeluarkan mampu meningkatkan prestasi pegawai, hal ini disebabkan kebijakan organisasi merupakan pegangan bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, semakin jelas tujuan yang harus dicapai oleh pegawai akan memberikan pengertian kepada karyawan pentingnya pekerjaan yang harus diselesaikannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kebijakan organisasi tersebut berupa program kerja yang baik, adanya evaluasi terhadap program kerja serta dilakukannya umpan balik.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kesempatan untuk maju merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung, implikasinya dalam upaya peningkatan prestasi kerja pegawai maka harus diberikan kesempatan yang lebih besar kepada pegawai untuk maju, hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kemampuan dan pengetahuan pegawai tentang pekerjaan. Selain itu kesempatan untuk maju dapat dilakukan dengan pemberian peluang promosi yang transparan dan terbuka kepada seluruh pegawai sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai, dengan demikian pegawai akan mampu

mengevaluasi prestasi kerja masing-masing, dan membandingkan dengan prestasi kerja rekan kerjanya untuk mendapatkan peluang promosi pada bagian atau seksi masing-masing. Hal-hal tersebut dapat menjadi motivasi atau pendorong bagi pegawai untuk selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja dari waktu ke waktu.

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa diperoleh dari analisis dan pembahasan pada bab-bab terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Variabel gaji, kepuasan kerja, kondisi kerja, kerja sama, kesempatan untuk maju, dan kebijakan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, Secara parsial kepuasan kerja, kesempatan untuk maju, dan kebijakan organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan gaji, kondisi kerja, dan kerja sama tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa gaji maupun kondisi kerja hanya merupakan salah satu faktor yang mendorong pegawai untuk bersedia menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Kesempatan untuk maju merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung

4.2. Saran-saran

Saran-saran yang dapat dikemukakan setelah diadakan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan dalam memberikan motivasi kepada pegawai dalam rangka peningkatan prestasi kerja pegawai hendaknya membedakan atau mengklasifikasikan faktor-faktor motivasi menjadi dua yaitu ekstrinsik dan intrinsik, dimana faktor ekstrinsik merupakan faktor yang akan mencegah

ketidakpuasan pegawai di antaranya gaji, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi sedangkan faktor intrinsik merupakan faktor berfungsi sebagai motivator atau pendorong bagi pegawai untuk mencapai prestasi kerja seperti kesempatan untuk maju, kerja sama, dan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat diketahui apa tujuan yang ingin dicapai dari motivasi yang diberikan, dan faktor mana yang harus diperhatikan apakah intrinsik ataukah ekstrinsik.

2. Hendaknya diupayakan kesempatan promosi secara lebih transparan, sebab berdasarkan hasil penelitian pegawai bekerja bukan hanya mengejar kompensasi yang bisa digunakan untuk mencukupi kebutuhan, tetapi pegawai juga mempunyai keinginan pengembangan karier dimasa yang akan datang, dengan demikian maka promosi yang transparan akan mampu mendorong pegawai untuk mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin agar tujuan jangka panjangnya tercapai yaitu promosi.
3. Peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis, hendaknya menambah ruang lingkup penelitian pada variabel lain, karena masih adanya variabel lain yang sebenarnya berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tetapi belum tercakup dalam penelitian ini, terutama tentang faktor-faktor motivasi yang lain antara lain kemampuan, pengakuan/penghargaan dan tanggung jawab, budaya organisasi, dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P., 1996, Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto, Jusuf, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan pertama,

- Insan Cendekia, Anggota IKAPI, Cabang Jatim.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan, Cetakan ketiga, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Kompetitif. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nurgiantoro, Burhan. 2000. Statistik Terapan Untuk Penelitian- Penelitian Sosial. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 1990, Manajemen Personalia, BPFE (UGM), Yogyakarta.
- Robins, Stephen, 1996, Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia, Aditya, Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. 2000. Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Siagian, SP, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri, Sofian Effendi, 1987, Metode Penelitian Survei, LP3ES, Jakarta.
- Strauss, George, Leonard R. Sayles, 1986, Personnel The Human Problems Of Management, Terjemahan Edisi Revisi, Cetakan Pertama, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Sugiono, 2000, Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ketiga, CV. Alfabeta, Bandung.