

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DALAM UNIT INTELEJEN KEAMANAN DI KEPOLISIAN SEKTOR PONTIANAK KOTA

Oleh:

SANTIA DEVIANI^{1*}

NIM :E1011161005

Pudjianto,², Joko Triyono,²

*Email: santiadeviani@student.untan.ac.id

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Penulisan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja anggota kepolisian dalam Unit Intelkam di Kepolisian Sektor Pontianak Kota. Penelitian ini didasarkan atas permasalahan faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja anggota kepolisian dalam unit Intelejen Keamanan Di Kepolisian Sektor Pontianak Kota. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini menggunakan teori Syadam (2000:370): Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh 1) Faktor Internal : a. Kematangan pribadi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam unit Intelkam. b. Tingkat pendidikan tingkat pendidikan berpengaruh sangat besar pada motivasi atau semangat kerja bagi seseorang. c. Keinginan dan Harapan Pribadi lebih baik secara materi maupun dalam emosional sendiri. d. Kebutuhan bagi anggota kepolisian bukanlah hal yang perlu dipermasalahkan. e. Kelelahan dan kebosanan, harus tetap siap siaga dan bersemangat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. f. Kepuasan Kerja yang ada di unit Intelkam bahwa antara pimpinan paling atas memiliki kesinambungan antara satu sama lainnya. 2. Faktor Eksternal : a. Lingkungan Kerja, lingkungan kerja yang nyaman akan tidak mudah membuat rasa bosan atau lelah. b. Kompensasi yang memadai, Sesuai dengan tugas dan kewajiban seorang intelgen makan kompensasi yang berikan negara sesuai dengan kinerjanya yang bersifat khusus c. Supervisi yang baik, disini sudah sangat menguasai liku-liku pekerjaan. d. Adanya penghargaan atas prestasi, sangat diprperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja. e. Status dan tanggung jawab, Status dan kewajiban anggota intelegen sesuai dengan status dan tanggung jawab sudah dijelaskan dengan detail pada Topoksi. f. Peraturan yang berlaku, terhadap peraturan yang berlaku merupakan tanggung jawab pimpinan yang bersangkutan. Serta temuan yang peneliti temukan yaitu : 1. Faktor Internal: a. Rasa Syukur. b. Berpikir Positif. c. Keseimbangan dalam pekerjaan. 2. Faktor Eksternal : a. Perhatian Atasan. b. Memberikan Inspirasi. c. Pekerjaan Yang Sesuai Kemampuan. Saran dari peneliti yaitu, Dengan selalu memberi pengarahan kepada anggota, memberikan tugas-tugas yang sesuai dengan kemampuan anggota, menumbuhkan rasa percaya diri pada setiap diri anggota, bagi pimpinan memperlihatkan contoh teladan yang baik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepolisian Sektor, SDM.

Santia Deviani, Nim: E1011161005

Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UNTAN

FACTORS INFLUENCING WORK MOTIVATION OF POLICE OFFICERS IN THE INTELLIGENCE AND SECURITY UNIT IN PONTIANAK CITY SECTORAL POLICE

By :

SANTIA DEVIANI^{1*}
NIM: E1011161005

Pudjianto,²,Joko Triyono,²

*Email : santideviani@student.untan.ac.id

1. Student of Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences, Tanjungpura University
2. Lecturer of Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences, Tanjungpura University

ABSTRACT

This research aims to analyze factors that influence police officers' work motivation in the Intelligence and Security Unit of Pontianak City Sectoral Police. This research was based on factors that influence the police officers' work motivation in the Intelligence and Security Unit of Pontianak City Police Sector. The research method used was qualitative approach with descriptive research type. This research used the theory Syadam (2000:370): Motivation as a psychological process in a person will be influenced by 1) Internal factors: a. Personal maturity is one of the factors that influence work motivation in the Intelligence and Security unit. b. The level of education has tremendous effect on motivation or morale for someone. c. Personal desires and expectations, both materially and emotionally. d. Needs for police officers are not a problem. e. Fatigue and boredom, one must remain alert enthusiastic in carrying out their duties and obligations. f. Job Satisfaction in the Intelligence and Security unit that the top leaders have continuity with one another. 2) External factors: a. Work environment, a comfortable work environment will not easily make one feel bored or tired. b. Adequate compensation, following the duties and obligations an intelligence member, the state's compensation is in accordance with the specific performance. c. Supervision is already decent, mastering the work circumstances. d. Appreciation for achievement is essential to improve work motivation. e. Status and responsibilities of Intelligence members are in accordance with their status and responsibilities as described in detail for main duties and function. f. Applicable regulations are the responsibility of the respective leadership. The findings that the researcher indicate that: 1. Internal factors: a. Gratitude. b. Positive thinking. c. Balance in work. 2. External Factors: a. Attention from superiors. b. Inspiring. c. Work according to ability. It is suggested by the researcher that for a leader to be a role model giving direction to members, giving assignments per members' abilities, fostering self-confidence in each member are necessary.

Keywords: Work Motivation. Sectoral Police, Human Resources.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Dengan menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih dekade ini, peranan sumber daya manusia yaitu karyawan/pegawai (baik yang bekerja disektor publik maupun swasta) sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai 2005:445). Dengan demikian motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*).

Hal-hal ini lah yang dapat menumbuhkan motivasi dalam bekerja akhirnya menjadi meningkat atau stabil.

Namun, jika diamati pemberian reward yang diberikan tidaklah nampak, apakah pemberian reward diberikan secara terbuka atau transparan atau malah tidak ada sama sekali. Hal ini, tentu saja menjadi masalah yang perlu ditinjau kembali, jika dalam suatu instansi tidak adanya pemberian *reward* bisa saja ini dapat menimbulkan masalah pribadi bagi tiap anggota, motivasi kerja akan menurun, pekerjaan tidak dilakukan secara maksimal lagi, tugas-tugas serta tanggung jawab akan diindahkan, jika tidak adanya apresiasi dari pihak instansi.

Hal ini bisa saja diamati, jika melakukan pekerjaan yang setiap harinya hanya berfokus pada pekerjaan pada satu tugas saja tidak ada pergantian tugas atau *rolling* akan timbul rasa bosan dan lelah dalam melakukan pekerjaan, hal ini bisa saja berefek pada motivasi kerjanya, namun rasa bosan lelah tidak bisa dijadikan acuan, bisa jadi ini dipandang secara situasional saja atau dilihat pada kondisi tertentu saja. Selain itu dapat diamati juga bahwa ada kendala lain diantaranya, dalam melaksanakan pelayanan pembuatan SKCK. Namun, tentu saja wawasan atau pengetahuan terkait pelayanan tidaklah cukup maka dari itu dibutuhkannya sarana

dan prasarana untuk mendukung jalannya pekerjaan. Salah satunya ialah, berkaitan dengan fasilitas yang belum tercukupi Wifi kantor. Unit Intelkam Kepolisian Sektor Pontianak Kota menyediakan Wifi untuk para pekerja yang berada disana agar mempermudah dalam melakukan pelayanan atau pekerjaan. Tetapi, itu malah tidak membuat pekerjaan berjalan dengan semestinya dikarenakan koneksi internet yang sering mati dan tidak dapat digunakan.

Setelah peneliti amati, peneliti merasa masalah-masalah tersebut sesuai dengan kajian yang peneliti ambil serta dapat dijadikan sebagai sebuah penelitian. Berdasarkan uraian masalah tersebut yang dikemukakan oleh peneliti maka, peneliti pun tertarik untuk mengambil suatu penelitian yang berjudul ***“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Anggota Kepolisian dalam Unit Intelejen Keamanan Di Kepolisian Sektor Pontianak Kota.”***

2. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti temukan maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

- 1) Kurangnya pergantian tugas secara bergilir yang dilakukan pada Unit Intelkam.
- 2) Kurangnya fasilitas yang diberikan terutama pada koneksi internet yang menghambat pekerjaan.
- 3) Kurangnya pemberian Reward yang tampak pada anggota yang berhasil melaksanakan tugas.

3. Fokus Penelitian

Adapun yang menjadi fokus peneliti pada penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja anggota kepolisian dalam Unit Intelkam di Kepolisian Sektor Pontianak Kota.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut: Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja anggota kepolisian dalam unit intelkam di Kepolisian Sektor Pontianak Kota ?

5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja anggota kepolisian dalam Unit Intelkam di Kepolisian Sektor Pontianak Kota.

6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya dalam pengembangan ilmu administrasi publik terutama dalam motivasi kerja unit intelkam di Kepolisian Sektor Pontianak Kota.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi Bagi Kepolisian Sektor Pontianak Kota dan dijadikan salah satu sumber informasi dalam memahami faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi personel dan menerapkannya sehingga dapat tercapai kinerja yang optimal.

sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Manajemen Sumber daya manusia sering disebut juga dengan manajemen personalia. Manajemen personalia merupakan proses manajemen yang diterapkan terhadap personalia yang ada di organisasi.

b. Motivasi Kerja

Rivai (2005:455) menyatakan :“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.”

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Teori

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2010:3) bahwa :Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan

Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen , yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*) , dan tujuan yang yang diinginkan (*goals*).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Syadam (2000:370) berpendapat bahwa, “motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor”. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas :

1. Faktor internal yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.

Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain ;

- 1) Kematangan Pribadi

Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

- 2) Tingkat Pendidikan

Seseorang karyawan yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah punya pengalaman dan wawasan yang luas dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan rendah

- 3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan ia akan dapat bekerja lebih

optimal bila keinginan dan harapan dapat dipenuhi.

- 4) Kebutuhan

Bahwa usaha untuk memenuhi kebutuhan merupakan faktor yang mendominasi seseorang untuk mau bekerja dengan baik.

- 5) Kelelahan dan Kebosanan

Kelelahan dan Kebosanan merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja seseorang.

- 6) Kepuasan Kerja

Kadang kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang tapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus di penuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan.

2. Faktor Eksternal yang berasal dari luar diri karyawan

Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi dapat mencakup antara lain :

- 1) Lingkungan Kerja Yang Menyenangkan

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik

3) Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya Penghargaan atas Prestasi

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

6) Peraturan Yang Berlaku

Bagi suatu perusahaan yang besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh karyawan.

2. Alur Pikir Penelitian

Alur pikir penelitian ini dibuat peneliti dengan maksud untuk mempermudah dan memahami alur dari proses penelitian ini. Alur pikir penelitian ini adalah :

1) Judul

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Anggota Kepolisian Dalam Unit Intelejen Keamanan Di Kepolisian Sektor Pontianak Kota

2) Masalah Penelitian

a. Kurangnya pergantian tugas secara bergilir yang dilakukan pada Unit Intelkam.

b. Kurangnya fasilitas yang diberikan terutama pada koneksi internet yang menghambat pekerjaan.

c. Kurangnya pemberian Reward yang tampak pada anggota yang berhasil melaksanakan tugas.

3) Teori

Menurut Syadam (2000:370): Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

- a. Faktor Intern yang terdapat pada diri si karyawan itu sendiri;
 - a) Kematangan pribadi
 - b) Tingkat pendidikan
 - c) Keinginan dan Harapan Pribadi
 - d) Kebutuhan
 - e) Kelelahan dan kebosanan
 - f) Kepuasan Kerja
- b. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.
 - a) Lingkungan Kerja
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya penghargaan atas prestasi
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang berlaku
- 4) Output
Diketahuinya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam Unit Intelkam di Kepolisian Sektor Pontianak Kota.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Moleong, 2012:4) penelitian kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah di Kepolisian Sektor Pontianak Kota terletak di Jalan Ampera No.01.

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2019 hingga September 2020.

3. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Kepala Kepolisian Sektor
2. Wakil Kepolisian Sektor
3. Kanit Intelkam (Kepala Unit Intelegen dan Keamanan)
4. 2 (dua) Anggota Unit Intelkam.

Objek dalam penelitian ini adalah Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Anggota Kepolisian dalam Unit Intelkam Di Kepolisian Sektor Pontianak Kota.

4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah pengamatan (observasi), wawancara dan dokumentasi.

Adapun alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah pedoman observasi, pedoman wawancara, dan alat dokumentasi.

5. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisa data di lapangan model Miles dan Huberman (dalam Sugiono 2007: 91) yang terdiri dari reduksi data (*data reduction*) yaitu merangkum kata-kata yang penting, kemudian penyajian data (*data display*) dilakukan dengan kalimat yang singkat atau uraian yang singkat, dan yang terakhir verifikasi data (*conclusion drawing/ verification*) dengan menarik kesimpulan dari masing-masing data yang ada.

6. Teknik Keabsahan Data (Uji Validitas)

Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan triangulasi. Dalam penelitian ini teknik triangulasi yang digunakan yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber yaitu untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber, sedangkan triangulasi teknik yaitu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

D. HASIL PENELITIAN

1. Faktor Internal Yang Mempengaruhi Pemberian Motivasi Pada Seseorang

1) Kematangan Pribadi

Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberi tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Jangan sekali-

sekali menyamakan bawahan dengan diri sendiri, apalagi menganggap bawahan itu dapat melakukan tugas apa saja.

2) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan bukan hanya keahlian atau pengalaman dari anggotanya saja tetapi pemimpin harus mempunyai keahlian serta pengalaman yang sama.

Dalam hal ini dapat peneliti lihat bahwa benar sekali tingkat pendidikan berpengaruh sangat besar pada motivasi atau semangat kerja bagi seseorang. Bagi unit intelkam itu sendiri sangat penting untuk memperhatikan tingkat pendidikan yang ada. Seperti yang dikemukakan seorang narasumber dari sisi ilmu jangan sampai ketinggalan ini menjadi bukti bahwa pihak intansi sangat menginginkan pendidikan yang terbaik bagi tiap anggota.

3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau berkerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

Berdasarkan dari hasil wawancara peneliti temukan bahwa keinginan dan harapan pribadi menjadi tolok ukur semangatnya berkerja. Hal ini tentu saja menjadi acuan dan semangat untuk dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya.

4) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi lahir batin seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dan beberapa informan berkesimpulan bahwa, dari semua anggota diberikan hak otonomi atau kesempatan untuk berkreasi dan berinisiatif dalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi setelah menggali lebih dalam lagi dilihat dari pengamatan, peneliti tidak menemukan bahwa pimpinan tidak memperhatikan secara khusus kepuasan tiap anggota karena kepuasan kerja seseorang tiap orang berbeda kebutuhan serta keinginan tiap orang sangat berbeda.

5) Kebutuhan

Kebutuhan merupakan faktor yang mendominasi seseorang untuk mau bekerja dengan baik.

Selain itu bahwa gaji polisi diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2001 tentang Peraturan Gaji Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

6) Kelelahan dan Kebosanan

Kelelahan dan Kebosanan merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja seseorang.

Rasa bosan merupakan rasa yang sudah pasti ada karena hal itu manusiawi, akan tetapi seorang abdi negara telah disiapkan untuk mementingkan kepentingan negara daripada kepentingan pribadinya. Maka sepatasnya seorang anggota kepolisian harus tetap siap siaga dan bersemangat dalam melaksanakan tugas dan

kewajibannya sebagai tameng keamanan negara.

2. Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Pemberian Motivasi Pada Seseorang

1) Lingkungan Kerja Yang Menyenangkan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara yang didapat terkait lingkungan kerja dapat peneliti simpulkan, bahwa lingkungan kerja sudah sesuai dengan harapan. Setiap anggota adalah manusia biasa, dan manusia biasanya senang pada kondisi yang indah, rapi, bersih, aman, dan sebagainya. Lingkungan kerja yang nyaman akan tidak mudah membuat rasa bosan atau lelah pada anggota ini

2) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada para anggota, agar mereka

dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian menemukan bahwa bila supervisi yang dekat dengan karyawan ini sudah menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, maka dapat peneliti lihat suasana kerja pun bergairah dan bersemangat. Dengan demikian, peran sebagai supervisi yang juga melaksanakan pekerjaan amat mempengaruhi motivasi kerja para anggota.

3) Adanya Penghargaan Atas Prestasi

Pemberian penghargaan atas prestasi merupakan pengakuan tulus dari instansi atas keberhasilan tugas yang telah dilaksanakan oleh anggota yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat, bahwa sebenarnya penghargaan atau *reward* itu diberlakukan dan sudah dilaksanakan. Dengan adanya *reward* atau penghargaan ini tentu saja dapat memotivasi para anggota untuk bekerja giat

mencapai prestasi yang diinginkan oleh perusahaan,

Akan tetapi pemberian penghargaan ini dilakukan secara tertutup atau rahasia maka hal ini tentu akan tidak terlalu berdampak pada peningkatan atau kestabilan motivasi kerja. Maka dari itu, seharusnya penghargaan atas prestasi ini dilakukan secara terbuka saja atau transparan.

4) Peraturan Yang Berlaku

Bagi suatu instansi, biasanya merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara anggota dengan instansi, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya.

Namun, berdasarkan hasil pengamatan dengan sumber wawancara peneliti dapat menemukan hal yang terkait dengan perhatian yang diberikan oleh pimpinan kepada anggota dalam menumbuhkan disiplin kerja, pimpinan memberikan informasi dengan jelas hanya memfokuskan pada hasil tidak pada proses namun tidak melihat tiap anggota secara lebih dalam.

5) **Kompensasi yang memadai**

Kompensasi adalah upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja.

Tentunya negara memberikan kompensasi yang bisa meningkatkan kinerja dan pelayanan intelegen kepada khalayak umum.

6) **Status dan tanggung jawab**

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

Penjelasan oleh narasumber tersebut merupakan tugas yang menjadi kewajiban dari anggota intelegen sebagai bentuk tanggung jawab dari statusnya sebagai anggota dibagian intelegen. Status jabatan dan memiliki kewajiban yang berbeda juga tergantung kedudukan yang dimiliki. Maka

dengan jelasnya tugas yang diberikan menjadikan anggota intelkam polisi sektor Pontianak Kota menjadi lebih maksimal dalam bekerja dan memberikan pelayanan terbaiknya pada masyarakat.

3. **Temuan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Anggota Kepolisian Dalam Unit Inteljen Keamanan Di Kepolisian Sektor Pontianak Kota**

1) **Faktor Internal**

a. **Rasa Syukur**

Apabila anggota Intelkam memiliki rasa syukur yang besar maka tentunya tidak ada pekerjaan yang bisa menjadikan beban meskipun pekerjaan tersebut berat demi pelayanan ekstra pada pimpinan dan masyarakat umum.

b. **Berpikir Positif**

Berpikir positif juga sangatlah baik untuk menjaga hubungan sesama kolega kerja dan dengan orang-orang sekitar.

c. Keseimbangan dalam kemampuan anggota pekerjaan kepolisian, berikan porsi pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas kemampuan anggota.

Salah satu penyebab orang kehilangan motivasi kerja bisa jadi adalah karena tidak dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Namun seorang abdi negara sedari awal wajib menyerahkan separuh waktu dan kehidupannya demi keamanan dan pelayanan publik.

2) Faktor Eksternal

a. Perhatian Atasan

Tiap orang perlu untuk merasa penting. Pastikan pimpinan atau kepala unit memberikan perhatian pribadi kepada anggota kepolisian.

b. Memberikan Inspirasi

Memberikan pandangan jauh ke depan mengenai tujuan/goals yang bisa dicapai dengan berkaca terhadap kesuksesan instansi lain.

c. Pekerjaan Yang Sesuai Kemampuan

Bahwa sepantasnya pimpinan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan, bahwa Dilihat dari Faktor Internal :

1. Kematangan pribadi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam unit Intelkam.
2. Tingkat pendidikan yang ada di Unit Intelkam menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh sangat besar pada motivasi atau semangat kerja bagi seseorang .
3. Bahwa tiap anggota memiliki keinginan dan harapan lebih baik secara materi maupun dalam emosional sendiri.
4. Faktor Kepuasan kerja yang ada di unit Intelkam bahwa antara pimpinan paling atas memiliki kesinambungan antara satu sama lainnya, Tetapi, yang kurang ialah tidak menemukan apa yang menjadi pusat perhatian dari para pimpinan.

5. Dalam memenuhi kebutuhan hidup bagi anggota kepolisian bukanlah hal yang perlu dipermasalahkan.
6. Sepantasnya seorang anggota kepolisian harus tetap siap siaga dan bersemangat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai tameng keamanan negara.

Secara Eksternal dapat dilihat :

1. Lingkungan kerja yang nyaman akan tidak mudah membuat rasa bosan atau lelah.
2. Secara teknis pelaksanaannya supervisi disini sudah sangat menguasai liku-liku pekerjaan.
3. Penghargaan atas prestasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja.
4. Pembinaan dalam disiplin terhadap peraturan yang berlaku merupakan tanggung jawab pimpinan yang bersangkutan.
5. Sesuai dengan tugas dan kewajiban seorang intelgen makan kompensasi yang berikan negara sesuai dengan kinerjanya yang bersifat khusus
6. Status dan kewajiban anggota intelegen sesuai dengan status dan tanggung jawab sudah dijelaskan

dengan detail pada Topoksi (*job deskripsi*).

Serta temuan baru yang peneliti temukan, ialah sebagai berikut :

a. Faktor Internal :

1. Rasa Syukur
2. Berpikir Positif
3. Keseimbangan dalam pekerjaan

b. Faktor Eksternal :

1. Perhatian Atasan
2. Memberikan Inspirasi
3. Pekerjaan Yang Sesuai Kemampuan

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dengan selalu memberi pengarahan kepada anggota sebelum mereka melakukan pekerjaan.
2. Memberikan tugas-tugas yang sesuai dengan kemampuan anggota dan meminta laporan hasil kerja;
3. Menciptakan suatu mekanisme kerja yang memungkinkan para anggota senang berlomba untuk melaksanakan pekerjaan.
4. Menumbuhkan rasa percaya diri pada setiap diri anggota.
5. Bagi pimpinan memperlihatkan contoh teladan yang baik, sehingga

dapat menumbuhkan wibawa di mata anggotanya.

F. REFERENSI

Sumber Buku :

- Arikunto, S.2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gaspersz, Vincent. 2003. *Manajemen Kualitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gouzali Saydam, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource)* Suatu Pendekatan Mikro, Djanbatan, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hadari Nawawi, (2003), *Manajemen Sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. edisi 1 cetakan 1 2012. Jakarta: Rajawali Pers
- Milles, M.B, dan Huberman, A.M.1992. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. UI Press. Jakarta
- Moleong, Lexy. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Karya
- Mukarom Zaenal H, dan Laksana Wijaya Mubudin. *Manajemen Pelayanan Publik*. Cetakan 1 2015. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press
- Nazir.1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Cetakan Pertama
- Sinambela, Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan 1 2016. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- _____. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung, Alfabeta
- Saydam, Bc.TT, Drs.Gouzali,; *Soal Jawab Manajemen dan Kepemimpinan*, Djambatan, Jakarta, 1993
- Saydam Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Manajemen): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. 1996. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sumber Data Intansi :**
- Peraturan Kapolri Nomor: 23 Tahun 2019. Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2011: *Tentang Intelejen Negara*
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2019 *Tentang: Perubahan Kedua*

*Belas Atas Peraturan Pemerintah
Nomor 29 Tahun 2001 Tentang:
Peraturan Gaji Anggota Kepolisian
Negara Republik Indonesia Tahun
2001: Tentang Peraturan Gaji
Anggota Kepolisian Negara Republik
Indonesia*

Sumber Skripsi :

Hayati, Nahrul. 2017. *Motivasi Kerja
Pegawai Dikantor Camat
Kecamatan Menukung Kabupaten
Melawi Provinsi Kalimantan
Barat.* Pontianak: Fakultas Ilmu
Sosial Dan Ilmu Politik Universitas
Tanjung Pura

Ramdhanie, Ferry. 2018. *Motivasi Kerja
Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi
Dan Informatika Provinsi Kalimantan
Barat.* Pontianak: Fakultas Ilmu Sosial
Dan Ilmu Politik Universitas Tanjung
Pura.

Sumber Internet

Pentingnya Motivasi Kerja Dalam
Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai
Kantor Urusan Agama Di
Kecamatan Bontomarannu Kabupaten
Gowa. Dalam:

[Http://repository.uinalaudin.ac.id/4517/1/M.%20Suhaemi%20Suaib.pdf](http://repository.uinalaudin.ac.id/4517/1/M.%20Suhaemi%20Suaib.pdf)

Diakses tanggal 07 Oktober 2019
Pukul 20:00 WIB

Teori-teori motivasi Dalam : BAB II.pdf
Diakses tanggal 07 oktober 2019

Pukul 20:15 WIB