

Pengaruh Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Petugas Regu Jaga di Lapas Narkotika Kelas IIA Bandung

Maulvi Achmad Firzansah¹, Syahrial Yuska²

¹ Politeknik Ilmu Pemasarakatan; maulvi0503@gmail.com

² Politeknik Ilmu Pemasarakatan; syahyuska@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Penghargaan; Motivasi Kerja; Petugas Pemasarakatan.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja petugas regu jaga Lapas Narkotika Kelas IIA Bandung. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi dan sampel sejumlah 55 Petugas dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel. Terdapat total 38 butir pernyataan yang akan diteliti dan disebar kepada seluruh Petugas. Alat bantu pengujian menggunakan <i>software IBM SPSS 25</i> . Hasil penelitian menunjukkan regresi antara kedua variabel sebesar $Y = 34,884 + 0.500X$ dan hasil analisis pengujian hipotesis melalui uji determinasi menunjukkan bahwa variabel penghargaan memiliki pengaruh sebesar 20.8% terhadap motivasi kerja petugas regu jaga Lapas Narkotika Kelas IIA Bandung. Kemudian dari hasil nilai t hitung sebesar $(3.726) >$ dari t tabel (2.005) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara penghargaan terhadap motivasi kerja petugas regu jaga Lapas Narkotika Kelas IIA Bandung.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang paling utama dalam berjalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia menentukan bagaimana organisasi tersebut berjalan maju atau mundur dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi, maka diperlukan suatu pemikirkan mencari bagaimana cara yang dapat dilakukan demi mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi untuk terciptanya sumber daya manusia yang memiliki produktivitas yang tinggi, loyal, dan bertanggung jawab serta memiliki prestasi sehingga menjadi sumber daya manusia yang berkualitas bagi organisasi. Upaya mengembangkan sumber daya manusia tersebut diperlukan juga pemantik dari dalam diri pegawai itu sendiri agar bisa memiliki prestasi dan berkualitas, salah satunya pemantiknya adalah motivasi.

Pada suatu organisasi pemerintah, adanya motivasi yang tinggi menjadi sebuah pertanda bahwa adanya kepedulian dari organisasi tersebut untuk mau meningkatkan kinerja organisasinya dengan menjalankan tanggung jawab dalam tugas yang di berikan kepada organisasi tersebut dengan penuh motivasi tinggi. Di dalam suatu organisasi khususnya pada lingkungan Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia sebenarnya sudah di atur bahwa pemberian motivasi merupakan bagian penting dalam berkinerja di suatu organisasi. Hal ini di atur dalam Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2017 tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia pada Pasal 15 Poin a yang berisi "Memberikan motivasi dan inspirasi bagi pegawai lainnya dalam bekerja" hal ini diperuntukan untuk Kode Perilaku dari nilai inovatif pada tata nilai PASTI (Professional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, Inovatif).

Dari Surat Keputusan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-19.OT.03.01 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kementrian Hukum Dan Hak Asasi

Manusia Republik Indonesia Tahun 2020-2024. Maka melihat dari peraturan tersebut sebenarnya hal ini mempermudah suatu Unit Pelaksana Teknis (UPT) untuk mencapai penilaian tinggi dalam tolak ukur suatu kinerja organisasi di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Karena pasalnya peraturan tersebut menjadi pedoman bagi jajaran Direktorat Jenderal Pemasaryakatan untuk menentukan ukuran penilaian standar dari Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel, Birokrasi yang Kapabel, dan Pelayanan Publik yang prima. Namun pada kenyataannya, masih saja terjadi di lapangan temuan temuan pelanggaran disiplin pegawai yang berdampak kepada penilaian kinerja organisasi tersebut. Pelanggaran tersebut tidak hanya meliputi pelanggaran ringan saja namun ada yang mencapai pelanggaran sedang bahkan pelanggaran berat.

Tabel 1. Hasil Temuan Sidak

Hasil Temuan	Jenis	Jumlah
Handphone	Elektronik	8
Charger	Elektronik	8
Headset	Elektronik	5
Wifi Portable	Elektronik	1
Kabel Gulung	Elektronik	2
Alat Cukur Gillete	Benda Tajam	2
Sendok Stainles	Benda Tajam	1
Senjata Rakitan	Senjata Tajam	1
Total		28

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa masih terdapat kelalaian dari petugas regu jaga sehingga terdapat barang terlarang berada di dalam blok hunian warga binaan. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja petugas dalam peningkatan kualitas kerja pegawai bidang keamanan di Lapas Narkotika Kelas IIA Bandung masih kurang dalam pengawasan *internal*.

Pada dasarnya suatu motivasi adalah proses seseorang untuk mencoba mengatur dirinya agar melaksanakan sesuatu yang diinginkan (Rubiyanto, 2019). Kemudian motivasi sendiri sebenarnya adalah suatu proses yang dimulai dari kekurangan atau kebutuhan psikologis seseorang yang memungkinkan adanya perilaku atau dorongan yang dilakukan untuk tujuan tertentu (Joshi & Joshi, 2009). Kemudian (Maslow, 1987) berpendapat bahwa ketika manusia diberikan berbagai tingkat kebutuhan, dari yang paling sederhana hingga yang paling penting, maka motivasinya akan tumbuh. Maka dari itu kualitas motivasi kerja pegawai ini harus selalu dipelihara dan ditingkatkan agar mereka selalu mempunyai keinginan untuk menjadi lebih baik dalam bekerja, Dalam kaitannya dengan pengembangan organisasi memang salah satu cara dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai ini adalah dengan pemberian Penghargaan kepada pegawai yang berkinerja baik.

Penghargaan adalah sebuah pemberian dapat berupa apa saja yang nyata atau tidak yang diberikan organisasi untuk pegawainya, baik secara sengaja atau tidak sengaja, sebagai pendekatan untuk memberikan tanda terima kasih kepada mereka atas pekerjaan mereka dan memberi mereka kepuasan tambahan (Shields, 2007). Dalam suatu instansi pemerintah pemberian penghargaan ini bertujuan untuk meningkatkan karir pegawai berupa kenaikan pangkat atau promosi jabatan hal ini dilakukan agar dapat memunculkan suatu motivasi dalam diri pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerja dalam melayani kepentingan publik (Damayanti, 2019). Pada definisi ini sistem penghargaan meliputi penghargaan finansial (yaitu insentif, tunjangan) serta penghargaan non finansial (yaitu pengakuan, pemberdayaan), Imbalan finansial memiliki peran penting dalam memotivasi dan mempertahankan pegawai berkinerja tinggi dalam organisasi karena imbalan ini merupakan imbalan nyata atau imbalan yang diberikan langsung, kemudian Imbalan non-finansial dapat difokuskan pada kebutuhan kebanyakan orang, meskipun dalam derajat yang berbeda hal ini juga penting karena pegawai perlu pengakuan atas apa yang mereka telah lakukan (Armstrong & Murlis Helen, 2005). Dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan dari suatu organisasi kepada pegawainya bertujuan

untuk dapat menjadikan penghargaan sebagai suatu dorongan agar mereka lebih termotivasi lagi dalam bekerja sehingga diharapkan akan meningkatkan kualitas kinerjanya dan memperbaiki kekurangan pada dirinya.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di paparkan, Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Jawa Barat, khususnya Lapas Narkotika Kelas IIA Bandung sebagai salah satu organisasi pemerintah diharapkan dapat melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang tersedia secara tepat dengan harapan mampu meningkatkan motivasi kerja para pegawainya agar dapat mewujudkan Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel, Birokrasi yang Kapabel, dan Pelayanan Publik yang prima. Kemudian searah dengan upaya peningkatan motivasi kerja tersebut maka tidak terlepas dari salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu penghargaan. Berdasarkan jabaran yang telah disebutkan diatas penulis memilih untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja petugas regu jaga di Lapas narkotika Kelas IIA Bandung.

2. METODE

Pada penelitian kali ini peneliti memilih menggunakan metode kuantitatif dalam mengolah data yang akan diteliti. Penelitian adalah sebuah proses dimana peneliti akan terlibat dalam serangkaian langkah-langkah kecil yang logis (Creswell, 2014). Penulis menggunakan penelitian komparatif kausal, juga dikenal sebagai penelitian *ex post facto*, dalam rancangan penelitian ini. Dalam jenis penelitian ini, data dikumpulkan setelah peristiwa atau fenomena yang diteliti terjadi. Penelitian yang mengidentifikasi sebab dan akibat disebut sebagai penelitian kausal komparatif (Paramita et al., 2021).

Pada penelitian umumnya biasanya peneliti akan memilih dan mempelajari sampel dari suatu populasi untuk dilakukan penelitian karena sampel dapat mewakili populasi, akan tetapi didalam penelitian kali ini populasi dari lokus penelitian yaitu Petugas regu jaga Lapas Narkotika Kelas IIA Bandung berjumlah 55 orang maka peneliti akan memakai teknik sampling jenuh yaitu dengan menjadikan seluruh populasi masuk kedalam sample karena populasi kurang dari 100 orang. Populasi adalah sekelompok individu yang memiliki suatu karakteristik yang membedakan mereka dari kelompok lain (Creswell, 2014), sample adalah kumpulan dari populasi yang dipilih peneliti untuk menggeneralisasi dari keseluruhan populasi dan yang terakhir sampling adalah daftar sebenarnya dari sample yang dipilih (Creswell, 2014).

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (X) yaitu Penghargaan dan variabel terikat (Y) Motivasi Kerja untuk mencari pengaruh antara dua variabel tersebut peneliti menggunakan SPSS 25 dengan menggunakan skala likert 1 sampai 4 dengan keterangan 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju) dalam mengolah data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Normalitas Data

Dalam melakukan analisis data, terlebih dahulu kita harus mengetahui kepemilikan data yang sudah terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut kita perlu melakukan uji normalitas data yang kita miliki. Normalitas data yang kita miliki akan berpengaruh terhadap uji regresi yang dilakukan. Uji regresi yang pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana, sehingga untuk menganalisis apakah sampel yang digunakan berasal dari populasi normal atau tidak maka menggunakan uji normalitas melalui software IBM SPSS 25 dengan One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test yang menghasilkan nilai sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas Data

		Unstandardize d Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

		Std.	2.95661652
		Deviation	
Differences	Most Extreme	Absolute	.106
		Positive	.075
		Negative	-.106
	Test Statistic		.106
	Asymp. Sig. (2-tailed)		.184

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,184 yang mana hal itu lebih besar dari 0,05. Apabila tingkat signifikansi dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0,05 maka nilai yang diperoleh lebih besar dari tingkat signifikansi yang artinya sampel terdistribusi dengan normal dan data dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.2. Hasil Uji Linier Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilaksanakan dalam rangka mencari dan memperoleh tingkatan pengaruh dari variabel bebas (independent variable) yaitu Penghargaan terhadap variable terikat (dependent variable) yaitu Motivasi Kerja.

Tabel 3. Anova Uji Regresi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.664	1	123.664	13.885	.000 ^b
	Residual	472.045	53	8.907		
	Total	595.709	54			

Dalam tabel Anova dapat diketahui tingkat signifikansi antara variabel penghargaan atau variabel X terhadap variabel motivasi kerja atau variabel Y. Atas dasar hasil perolehan data pada uji regresi di atas diketahui bahwa nilai F = 13,885 dengan adanya tingkatan signifikansi atau probabilitas sejumlah 0,000. Berdasarkan acuan nilai signifikansi 0,000 < 0,005 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dalam uji regresi tersebut dikatakan memenuhi syarat untuk dapat mengukur pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja dari para petugas. berdasarkan hasil uji linear sederhana tersebut diperoleh kesimpulan yaitu adanya pengaruh nyata atau signifikan yang dihasilkan dari variabel penghargaan terhadap variabel motivasi kerja.

Tabel 4. Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	34.884			9.306
	Penghargaan	.500	.134	.456	3.726	.000

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien arah regresi ditunjukkan dari kolom Unstandardized Coefficients dan sub kolom b. Dari kolom tersebut dapat diketahui nilai constant sebesar 34,884. Melalui nilai tersebut maka dapat dirumuskan ke dalam nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 34,884 + 0,500X$$

Dengan demikian, berdasarkan nilai persamaan regresi dapat diketahui bahwa nilai konstanta variabel penghargaan sebesar 34,884. Hal itu menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut adalah konstan, sedangkan nilai variabel motivasi kerja menunjukkan nilai sebesar 0,500. Maka dapat dikatakan bahwa nilai koefisien b pada persamaan regresi di atas bernilai positif. Apabila nilai koefisien regresi positif maka perubahan yang terjadi bersifat berbanding lurus, dimana pada setiap penambahan nilai pada variabel penghargaan akan terjadi penambahan nilai pada variabel motivasi kerja. Begitupun sebaliknya, apabila terdapat pengurangan pada nilai penghargaan maka akan mengurangi nilai variabel motivasi kerja.

3.3. Hasil Uji Signifikansi

Melalui tabel *coefficient* hasil perhitungan uji regresi linier sederhana yang telah dilakukan sebelumnya, juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja. Jika nilai signifikansi (*sig.*) < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima. Adapun tabel *coefficient* yang diperoleh yakni sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.884	9.306		3.749	.000
1 Penghargaan	.500	.134	.456	3.726	.000

Berdasarkan tabel tersebut, nilai signifikansi yang dimiliki dalam penelitian ini yakni $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penghargaan terhadap variabel motivasi kerja. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif penghargaan terhadap motivasi kerja di Lembaga Pemasaryakatan Narkotika Kelas IIA Bandung.

3.4. Hasil Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian yang dilaksanakan uji determinasi dan dilakukan dalam upaya mengetahui seberapa kuat tingkat pengaruh penghargaan yang menjadi variabel bebas terhadap motivasi kerja yang menjadi variabel terikat. Adapun Tingkat pengaruh bisa diketahui dalam tabel ini:

Tabel 6. Uji Determinasi

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.208	.193	2.984

Atas dasar hasil uji determinasi tersebut, diperoleh nilai korelasi (R) sejumlah 0,456. Hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan korelasi positif diantara variabel penghargaan dengan variabel motivasi kerja. Pada tabel hasil dari uji determinasi diatas dapat menunjukkan yaitu nilai R. Square atau nilai dari koefisien determinasi sejumlah 0,208. Hasil tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh yang dimiliki oleh variabel independent secara menyeluruh dapat mempengaruhi naik turunnya variabel dependen. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dijelaskan bahwa sebesar 20,8% motivasi kerja petugas di Lembaga Pemasaryakatan Narkotika Kelas IIA Bandung dipengaruhi oleh penghargaan yang diberikan. Diperoleh hasil berupa pengaruh variabel penghargaan yang menjadi variabel bebas sebesar 20,8% terhadap variabel motivasi kerja yang menjadi

variabel terikat. Sedangkan 79,2% sisanya dipengaruhi model atau variabel lainnya yang tidak dianalisis dan dibahas pada penelitian kali ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Petugas Regu Jaga Lapas Narkotika Kelas IIA Bandung dengan total populasi dan sampel sejumlah 55 petugas yang diminta untuk mengisi kuesioner yang diolah melalui software IBM SPSS 25. Dapat diketahui bahwa penghargaan berperan dalam mempengaruhi motivasi kerja Petugas Regu Jaga Lapas Narkotika Kelas IIA Bandung berdasarkan uji signifikansi dimana nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan hasil t hitung (3.726) $>$ t -tabel (2.005) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dari Penghargaan terhadap Motivasi Kerja pada Petugas Regu Jaga Lapas Narkotika Kelas IIA Bandung. Hasil koefisien determinasi juga menunjukkan hasil sebesar 0.208 yang menunjukkan terdapat pengaruh dari Penghargaan terhadap Petugas Regu Jaga Lapas Narkotika Kelas IIA Bandung sebesar 20.8% sementara 79.2% diterangkan oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Musadieg, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, 37(6), 452–469.
- Alcover, C. M., Chambel, M. J., & Estreder, Y. (2020). Monetary incentives, motivational orientation and affective commitment in contact centers. A multilevel mediation model. *Journal of Economic Psychology*, 81(July), 102307.
- Alhmoud, A., & Rjoub, H. (2020). Does Generation Moderate the Effect of Total Rewards on Employee Retention? Evidence From Jordan. *SAGE Open*, 10(3).
- Armstrong, M., & Murlis Helen. (2005). *Reward Management A Handbook of Remuneration Strategy and Practice, Fifth Edition by Michael Armstrong, Helen Murlis*. Creswell, Jhon w. (2009). Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Third Edition. In *SAGE Publications* (pp. 1–295).
- Creswell, Jhon w. (2014). Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Fourth Edition. In *SAGE Publications* (Vol. 4, Issue 1).
- Creswell, Jhon w. (2018). Research design qualitative, quantitative, mixed methods approaches 5Th edition. In *SAGE Publications* (Vol. 53, Issue 9).
- Damayanti, F. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(11), 50–60.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109–134.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196.
- Guo, S., & Hussey, D. L. (2004). Nonprobability Sampling in Social Work Research. *Journal of Social Service Research*, 30(3), 1–18.
- Jungert, T., Van den Broeck, A., Schreurs, B., & Osterman, U. (2018). How Colleagues Can Support Each Other's Needs and Motivation: An Intervention on Employee Work Motivation. *Applied Psychology*, 67(1), 3–29.
- Kim, J. (2018). The contrary effects of intrinsic and extrinsic motivation on burnout and turnover intention in the public sector. *International Journal of Manpower*, 15(4), 1–64.

- Koo, B., Yu, J., Chua, B. L., Lee, S., & Han, H. (2020). Relationships among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment, Job Performance, and Turnover Intention in the Hotel Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 21(4), 371–401
- Joshi, D., & Joshi, M. (2009). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Maslow, Abraham H. (1987). *Motivation and Personality*. <https://doi.org/10.4135/9781446221815.n7>
- Paramita, Ratna Wijayanti Daniar, Rizal, N., & Sulistyan, Riza Bahtiar. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif edisi 3*. Widyagama.
- Rubiyanto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akpelni Semarang. 21(1).
- Shields, J. (2007). *Managing Employee Performance and Reward_ Concepts, Practices, Strategies* (Vol. 21, Issue 1).
- Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2017 tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia pada Pasal 15 Poin a
- Surat Keputusan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-19.OT.03.01 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Tahun 2020-2024