

Motivasi Kinerja Petugas Pengamanan Di Lapas Kelas IIB Cianjur di Tengah Kebijakan Work from Home

Zeland Muhammad Barr

Program Politeknik Ilmu Pemasarakatan
Jl. Raya Gandul Cinere, Depok, 16512, Indonesia

Info Artikel

Kata Kunci:
Bekerja dari Rumah; Kinerja; dan Motivasi

ISSN (print): 1978-6387
ISSN (online): 2623-050X

Keywords:
Motivation; Performance; and Work from Home.

Korespondensi Penulis:
Zeland Muhammad Barr
Email:
zelandmuhammad@gmail.com



Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kinerja petugas pengamanan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Cianjur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif deskriptif dengan populasi seluruh petugas pengamanan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Cianjur. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 44 petugas menggunakan studi populasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan media bantu google form. Penelitian ini menggunakan pendekatan satu kali pengukuran dengan menggunakan rumus koefisien alpha Cronbach. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kinerja pada petugas pengamanan berada pada kategori tinggi. Hasil analisis setiap indikator variabel motivasi kinerja menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki motivasi kinerja dalam kategori tinggi. Dilihat dari pada setiap indikatornya yaitu Achievement, Power dan Affiliation.

Abstract

This study aims to describe the motivation of the performance of security officers in Cianjur Class IIB Penitentiary. The research method used in this study is a descriptive quantitative method with a population of all security officers in Cianjur Class IIB Penitentiary. In this study a sample of 44 officers used a population study. Data collection methods in this study using a questionnaire with the media help form Google. This study uses a one-time approach using the Cronbach alpha coefficient formula. From the results of the study showed that the performance motivation of security officers was in the high category. The results of the analysis of performance motivation variables indicate that all respondents have high performance motivation. Seen from each indicator, they are Achievement, Power and Affiliation

1. Pendahuluan

Sekarang ini dunia sedang mengalami wabah Pandemi COVID19 yang menyebar ke setiap Negara. Penyebaran virus corona ini di-

awali di Negara China tepatnya di Kota Wuhan. Penyebaran virus ini diawali dengan gejala awal sesak Nafas, demam dan gejala lainnya. Penyebaran virus ini sangat cepat dengan berinteraksi secara langsung pun dapat

menular kepada kita. Corona virus adalah virus yang dapat menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan atau yang penularannya melalui hewan ke manusia atau disebut (*zoonosis*) serta penularan dari manusia ke manusia. Pada manusia dapat menimbulkan penyakit flu biasa hingga penyakit serius seperti Sindrom Pernapasan Akut Berat.

Infeksi covid 19 tidak menimbulkan gejala ringan sedang atau berat. gejala klinis utama yang muncul yaitu demam batuk dan kesulitan bernapas Selain itu dapat disertai dengan sesak memberat, fatigue, mialgia gejala gastrointestinal seperti diare dan gejala saluran napas lain setengah dari pasien timbul sesak dalam 1 minggu pada kasus berat perburukan secara cepat dan progresif seperti ARDS, syok septik, asidosis metabolik yang sulit dikoreksi dan pendarahan atau disfungsi sistem koagulasi dalam beberapa hari pada Beberapa pasien gejala yang muncul ringan bahkan tidak disertai dengan demam kebanyakan pasien memiliki prognosis baik dengan sebagian kecil dalam kondisi kritis bahkan meninggal (Yuliana, 2020).

Di Indonesia virus Covid 19 pada penularannya telah terindikasi sejak awal bulan Maret 2020 dan kini sudah mencapai 200 hingga 300 orang per hari dan pernah sampai mencapai 400 orang perhari yang terinfeksi kasus covid19. Sampai saat ini 5/4/2020 telah dikonfirmasi total dari orang yang terjangkit kasus positif Covid 19 mencapai 11.192 orang yang sembuh mencapai 1876 orang dan yang meninggal dunia mencapai 845 jiwa.

Dengan adanya kemunculan virus corona ini membuat Negara-negara mengantisipasi penyebaran corona dengan dikeluarkannya kebijakan-kebijakan yang diterapkan seperti diterapkannya pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang dijadikan sebuah kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah untuk menanggulangi percepatan penyebaran virus Covid19 ini dan dilaksanakan hamrer di berbagai daerah. Aturan PSBB tercatat dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020, *Social Distancing*, serta WFH (*Work from Home*).

Dengan adanya kebijakan *Social Distancing*, PSBB serta WFH berdampak pada kegi-

atan yang dilakukan oleh masyarakat seperti kegiatan belajar mengajar yang dilakukan di rumah masing-masing, sampai kegiatan pekerjaan pun dialihkan pada rumah masing-masing tak terkecuali pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Cianjur. Mereka yang biasa melakukan pekerjaanya di Kantor kini beralih pada rumah masing-masing, namun dengan cara yang bergiliran atau dua hari kerja dua hari WFH. Hal ini dilakukan setelah adanya Nota Dinas KemenkumHam yang menindak lanjuti Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: 45 Tahun 2020 tanggal 9 April 2020 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah yang berada di Wilayah dengan Penetapan Pembatasan Sosial Berskala Besar.

Motivasi seseorang untuk bekerja akan berpengaruh pada kinerja seorang karyawan. Semakin tinggi motivasinya, maka kinerjanya akan cenderung akan semakin tinggi pula (Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012; Bagaskara & Rahardja, 2018; dan Siahaan & Bahri, 2019; Sadat, Handayani, & Kurniawan, 2020). Dorongan karyawan untuk promosi jabatan akan menjadi motivasi kerja seseorang (Widyawati, Adnyana, & Mustika, 2017). Karyawan dengan *achievement, afiliasi dan power* yang semakin tinggi, maka motivasi kerjanya akan cenderung tinggi juga (Sokolowski, Schmalt, Langens, & Puca, 2000; Djati, 1999; Merrick & Shafi, 2011; dan Larasati & Gilang, 2014).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kinerja pegawai dengan adanya kebijakan WFH di Lapas Kelas IIB Cianjur.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan menggunakan variabel tunggal yaitu Motivasi kinerja petugas pengamanan di Lapas kelas II Cianjur. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh, dimana semua petugas pengamanan Lembaga Pemasarakatan kelas IIB Cianjur digunakan sabagi sampel.

Penggunaan keseluruhan populasi pada penelitian ini karena jumlah petugas pengamanan di Lapas kelas IIB Cianjur berjumlah 44 orang. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini dengan metode angket atau kuesioner melalui Google form. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner atau angket. Kuisisioner yaitu suatu teknik untuk mengumpulkan data dengan menggunakan cara memberi suatu pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang ditujukan untuk menjawabnya nya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat Motivasi Kinerja Petugas pengamanan di Lembaga Masyarakat Kelas IIB Cianjur saat adanya kebijakan WFH (*Work from home*) yang di terapkan. Di dalam angket yang diberikan kepada responden dimuat pernyataan-pernyataan yang harus diisi responden dengan menggunakan skala likert yang pada setiap pertanyaan atau pernyataan diungkapkan dengan kata-kata: STS (Sangat tidak setuju), TS (Tidak setuju), KS (Kurang setuju), S (Setuju), SS (Sangat setuju).

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment dari Pearson. Reabilitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana hasil dari pengukuran dengan menggunakan alat yang dapat dipercaya, dengan ini tak diragukan konsistensi hasil atau skor yang diperoleh dengan para subjek yang telah diukur menggunakan alat yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan satu kali pengukuran (*Single Trial Administration*) dengan perhitungan Alpha Cronbach.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji instrument motivasi kerja petugas pengamanan Lapas Cianjur dilakukan dengan uji validitas dan reabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan instrument valid. Untuk uji reabilitas menunjukkan instrument motivasi kinerja petugas pengamanan Lapas Cianjur reabel.

Tabel 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	41	93,18
Perempuan	3	6,81

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa petugas pengamanan Lapas Cianjur lebih banyak didominasi oleh laki-laki. Hal ini sesuai dengan karakteristik petugas pengamanan Lapas Kelas II B Cianjur.

Tabel 2
Distribusi Frekuensi *Achievement* Kinerja Petugas

	Frekuensi	Persentase	Kumulatif	Persentase
STS	2	1,140		1,104
TS	17	9,660		10,800
KS	49	27,840		38,640
S	60	34,090		72,730
SS	48	27,270		100,000
	176	100,000		

Keterangan: STS: Sangat tidak setuju; TS: Tidak setuju, KS: Kurang setuju, S: Setuju dan SS: Sangat setuju

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa *achievement* petugas cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan dari jawaban responden yang menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%. Semakin tinggi *achievement* petugas pengamanan Lapas Cianjur mengindikasikan kinerja yang semakin baik.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi *Power* Petugas

	Frekuensi	Persentase	Kumulatif	Persentase
STS	2	1,140		1,140
TS	17	9,660		10,800
KS	49	27,840		38,640
S	60	34,090		72,730
SS	48	27,270		100,000
	176	100,000		

Keterangan: STS: Sangat tidak setuju; TS: Tidak setuju, KS: Kurang setuju, S: Setuju dan SS: Sangat setuju.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa *power* petugas pengamanan Lapas Cianjur cukup baik. Demikian juga dengan afiliasi petugas pengamanan Lapas Cianjur cukup baik tinggi (Tabel 4).

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Affiliation Kinerja Petugas

	Frekuensi	Persentase	Kumulatif Persentase
STS	1	0,570	0,570
TS	2	1,140	1,700
KS	12	6,820	8,520
S	31	17,610	26,140
SS	42	23,860	50,000
Total	88	50,000	100,000
Missing System	88	50,000	
Total	176	100,000	

Keterangan: STS: Sangat tidak setuju; TS: Tidak setuju, KS: Kurang setuju, S: Setuju dan SS: Sangat setuju

Tabel 5
Penggolongan Skor Motivasi Kinerja Petugas

Kategori	Rentang Nilai	Jumlah Petugas	Persentase %
Sangat Rendah	0-18	0	0,000
Rendah	19-37	15	34,090
Tinggi	38-56	29	65,900
Sangat Tinggi	57-75	0	0,000

Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja petugas pengamanan Lapas Cianjur menunjukkan sebagian besar motivasinya tinggi. Hal ini ditunjukkan pada table 5, dimana 65,90% termasuk memiliki motivasi tinggi.

Pembahasan

Pada penelitian ini menggunakan responden sebanyak 44 orang Petugas pengamanan berdasarkan jenis kelamin dalam table terlihat responden laki-laki lebih banyak dari pada perempuan yang terdiri dari 41 orang laki-laki (93,18%) dan 3 perempuan (6,81%) sehingga selisih antara responden Laki-laki dan Perempuan sebesar (86,37%).

Berdasarkan hasil Analisa data dari table frekuensi pada setiap indikator motivasi kinerja Petugas pengamanan di tengah kebijakan WFH (*work from home*) termasuk kategori sangat tinggi dan rendah yang dilihat dari data frekuensi setiap indikator Motivasi kinerja yang dilihat dari banyaknya responden sebesar 44 orang yakni, pada indikator *Achievement* memilih Tidak setuju 2,8% memilih Kurang setuju 14,2% memilih Setuju 41,5% memilih Sangat setuju 41,5%. Maka untuk indikator

Achievement menunjukkan bahwa Petugas pengamanan memiliki motivasi kinerja untuk mencapai prestasi yang tinggi. Sedangkan pada indikator *Power* memilih Sangat tidak setuju 1,1% memilih Tidak setuju 9,7% memilih Kurang setuju 27,8% memilih Setuju 34,1% memilih Sangat setuju 27,3%. Maka untuk Indikator *power* menunjukkan bahwa Petugas pengamanan memiliki Motivasi kinerja untuk mencapai kekuasaan/posisi strategis yang Tinggi. Serta pada indikator *Affiliation* dalam melaksanakan Kinerja saat pemberlakuan WFH (*work from home*) dari 44 Responden pada indikator ini memilih Sangat tidak setuju 1,1%, memilih Tidak setuju 2,3%, memilih Kurang setuju 13,6% memilih setuju 35,2% memilih Sangat setuju 47,7%. Maka untuk indikator *Affiliation* menunjukkan bahwa etugas pengamanan memiliki Motivasi kinerja *Affiltion* yang sangat tinggi.

Hasil analisis setiap indikator variabel motivasi kinerja menunjukkan bahwa hampir seluruh responden petugas pengamanan memiliki motivasi kinerja dalam kategori tinggi. Dilihat dari setiap indikatornya yaitu *Achievement*, *Power*, *Affiliation*. Dengan kategori sangat Rendah (0%), kategori rendah ada 15 orang dengan persentase (34,09%), kategori tinggi ada 29 orang dengan persentase (65,90%), kategori sangat Tinggi (0%). Dengan ini hasil keseluruhan bahwa Petugas pengamanan memiliki motivasi kinerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya dengan sepenuh hati dan penuh tanggung jawab.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan haasil analisis data yang sudah di uraikan sebelumnya, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kinerja pada petugas pengamanan Lembaga pema-sarakatan Kelas IIB Cianjur digolongkan pada kategori tinggi. Tingkat motivasi kinerja pada petugas pengamanan Lembaga Pema-sarakatan Kelas IIB Cianjur dipengaruhi oleh beberapa aspek motivasi kinerja dengan kategori *achievement*, *power* dan *affiliation*.

Saran

Perlu adanya metode penelitian lebih lanjut terhadap motivasi kinerja terhadap petugas pengamanan di Lapas khususnya di Lapas Kelas IIB Cianjur, karena kita tahu peran petugas pengamanan dalam Lembaga pemasyarakatan sangat sentral. Hal ini diperlukannya motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas terlebih dalam keadaan saat ini pemberlakuan work from home bagi petugas Pemasyarakatan. Serta dalam penyajian data hanya menggunakan satu variabel maka dari itu diperlukannya penelitian menggunakan variabel yang lebih banyak untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi terhadap motivasi

Daftar Pustaka

- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 1-11.
- Dhermawan, A. A., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Djati, S. P. (1999). Pengaruh Variabel-Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan pada Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo Sundring Pantja Djati. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 22-35.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200-213.
- Merrick, K. E., & Shafi, K. (2011). Achievement, affiliation, and power: Motive profiles for artificial agents. *Adaptive Behavior*, 19(1), 40-62. <https://doi.org/10.1177/10597123103959>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator Jurnal Manajemen*, 9(1), 23-29.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Sokolowski, K., Schmalt, H.-D., Langens, A. T., & Puca, M. R. (2000). Assessing Achievement, Affiliation, and Power Motives All at Once: The Multi Motive Grid (MMG). *Journal of Personality Assessment*, 74(1), 126-145.
- Widyawati, S. R., Adnyana, I. D. M., & Mustika, I. N. (2017). The Effect of Compensation and Job Promotion on Employee Job Satisfaction at Pt. Permata Jaga Karya, Denpasar. *International Journal of Scientific Research and Review*, 10(12). <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v5i12.03>
- Yuliana. (2020). Corona virus diseases (Covid - 19); Sebuah tinjauan literatur. *Wellness and Healthy Magazine*, 2(1), 187-192.