

**SISTEM PELAKSANAAN PRINSIP – PRINSIP MOTIVASI KERJA PADA
KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA PAGAR ALAM****ZULAIHA
MASTRIATI HINI HD
HERMA DIANA****Dosen STIE Lembah Dempo Pagar Alam
E-Mail: zulaiha@lembahdempo.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Sistem Pelaksanaan Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam. Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis permasalahan yang ditemukan menggunakan metode analisis *deskriptif kualitatif* dengan menganalisis data yang terkumpul dari penelitian lapangan, wawancara, interview, kuesioner/ observasi dan lain–lain menggunakan pendekatan teoritis. Tehnik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kepustakaan, penelitian lapangan, wawancara, interview, dan kuesioner/ observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Pelaksanaan Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam antara lain adalah : Gaji atau upah, Memperhatikan rasa harga diri, Memenuhi kebutuhan rohani, Memenuhi kebutuhan berprestasi, Menimbulkan rasa aman dimasa depan, Memperhatikan lingkungan tempat kerja, Memperhatikan kesempatan untuk maju, Menempatkan pegawai pada tempat yang tepat, serta prinsip motivasi mengenai Menciptakan persaingan yang sehat yang diberikan oleh Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam sudah terlaksana dengan baik serta dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Kata Kunci : Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Suatu lembaga atau instansi Pemerintah dalam melaksanakan kegiatannya berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam suatu pemerintah bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan

juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh pemerintah, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segerah dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap instansi pemerintah harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat

kompetisi yang tinggi ini akan memacu tiap instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam lingkungan persaingan yang tinggi yang dalam hal ini berarti pemerintah harus memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia.

Dalam hal ini kantor satuan polisi pamong praja, sebagai instansi Pemerintah yang berwenang dalam membantu kepala daerah di dalam menegakkan Perda Kota Pagar Alam, sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal itu, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu instansi pemerintahan, karena dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawainya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan pemerintah, karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak

pemerintah mengenai masalah motivasi pegawai dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada pegawainya pada pemerintah melalui serangkaian usaha tertentu sesuai kebijakan pemerintah, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi pegawai, Kepala Pemerintahan dalam hal ini Kepala Dinas/ Kantor harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Pemotivasian ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan lainnya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan pegawai dapat terpenuhi lalu diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya.

Setelah pegawai senang dengan pekerjaannya, para pegawai akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama pegawai baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya pegawai secara suka rela dan bersungguh – sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin keja yang akan ditunjukkan oleh para pegawai, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam Pemerintahan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, peneliti memperoleh informasi yang menunjukkan

fenomena motivasi kerja Pegawai yang kurang baik pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam antara lain adanya pegawai yang kurang menaati tata tertib :

Adanya Pegawai yang bekerja bermalasan, seringnya masuk kerja terlambat, pegawai yang sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja, ketentuan-ketentuan kantor yang memberatkan Pegawai, dan kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan.

Berikut ini jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran jam kerja dari masing – masing status pekerjaan yang bekerja Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam selain yang bertugas di lapangan setelah diterapkan absensi apel pagi dan sore pada bulan Oktober 2013 :

Table 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam

NO	SKPD	Σ PEGAWAI	HARI KERJA	KETERANGAN	
				L	E
1.	PNS	27	24	220	237
2.	PAKET/TKST	17	24	118	207
3.	TKS MURNI	63	24	288	459
JUMLAH				626	903

Sumber : Hasil Pengolahan Data Sekunder.

Keterangan rekapitulasi kehadiran pegawai

L: Telat

E: Mendahului

Dari table 1.1 dapat terlihat jelas bahwa dengan adanya absensi apel pagi dan sore ternyata pegawai baik PNS, PAKET/ TKST. TKS MURNI banyak yang melakukan pelanggaran, tidak seperti sebelum diberlakukannya absensi apel pagi dan sore sulit diketahui jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran jam kerja

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penulisan penelitian dengan judul “**Sistem Pelaksanaan Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam**”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Bagaimana Sistem pelaksanaan prinsip – prinsip motivasi pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori-Teori Motivasi

Dibawah ini akan kami jabarkan beberapa teori-teori motivasi menurut para pakar yang dapat anda pelajari yakni sebagai berikut :

a. Teori Maslow

Didalam teori Maslow seperti yang dikutip oleh Hasibuan (2006:152) yang menyatakan bahwa Maslow’s Need Hierarchy Theory atau **Teori Hierarki Kebutuhan adalah** mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.

Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan

seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima.

Dasar Teori Hierarki Kebutuhan

Berikut ini adalah dasar teori hierarki kebutuhan yakni sebagai berikut :

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan selalu menginginkan lebih banyak lagi dan akan berhenti jika akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki.

b. Teori Keadilan

Teori ini dikembangkan oleh Adam yang dikutip oleh Mangkunegara, (2005:72) yang menyatakan bahwa terdapat tiga komponen dari teori ini yaitu sebagai berikut :

1. Input

Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja

2. Outcome

Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, kesempatan berprestasi untuk mengekspresikan diri

3. Comparison person

Comparison Person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya

4. Equity in equity

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan adalah hasil dari membandingkan antara input-outcome karyawan tersebut dengan perbandingan input-outcome karyawan lainnya. Jadi, akan terdapat dua kemungkinan yaitu sebagai berikut :

=> Jika terjadi keseimbangan (*equity*)

Maka karyawan tersebut mengalami kepuasan.

=> Jika terjadi ketidakseimbangan

Maka akan ada dua akibat yang terjadi yaitu keseimbangan yang menguntungkan dirinya dan ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*.

c. Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Vroom yang di kutip oleh Hasibuan (2006: 165) mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting yaitu sebagai berikut :

1. Harapan (*expectancy*).

2. Nilai (*valence*).

3. Pertautan (*inatrumentality*).

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Yang artinya apabila seseorang menginginkan sesuatu dan jalan telah terbuka untuknya maka yang bersangkutan akan berusaha untuk mendapatkannya.

Akan tetapi, jika seseorang menginginkan sesuatu cukup besar, maka yang bersangkutan akan terdorong untuk memperolehnya. Namun sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang

diinginkannya itu tipis, motivasinya pun akan menjadi rendah.

d. Teori Motivasi Prestasi

Menurut teori ini Hasibuan (2006:162) bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dan dorongan serta motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
2. Harapan keberhasilannya.
3. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Hal – hal yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuannya adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi.
2. Kebutuhan akan afiliasi.
3. Kebutuhan kekuasaan.

2.2. Proses Motivasi

Proses terjadinya motivasi menurut Zainun (2007 : 19) adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar. Dan untuk memenuhi kebutuhan timbullah dorongan untuk berperilaku. Bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang.

Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus

dipenuhi. Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang terjadi disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadi dorongan untuk berperilaku.

Pemberian Motivasi Yang Efektif

Upaya memotivasi karyawan, seorang pimpinan harus mencari waktu yang tepat sesuai situasi dan kondisinya. Situasi yang dapat dipilih oleh pimpinan untuk memotivasi karyawan dilaksanakan secara terencana dalam pertemuan atau rapat yakni seperti berikut :

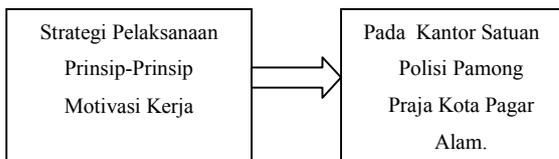
- a. Waktu memberikan tugas kepada bawahan.
- b. Waktu mengecek bawahan
- c. Waktu memberikan pengarahan untuk suatu tugas
- d. Waktu pimpinan melakukan percakapan ringan dengan karyawannya secara spontan dan santai.

Adapun pemberian motivasi yang efektif menurut Armstrong (2005 : 69) yakni perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut ini :

- a. Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan serta pengaruh pengalaman dan harapan.
- b. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong kearah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi.
- c. Mengetahui bahwa motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan menciptakan perasaan puas, karena banyak perasaan

- puas dapat menimbulkan puas diri dan kelambanan.
- d. Memahami bahwa disamping semua faktor diatas ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

Kerangka Konseptual Penelitian
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian



III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif kualitatif* yang bertujuan untuk mengetahui secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual yang berdasarkan teori dan bukan menguji teori.

3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam, Terminal Nendagung Kota Pagar Alam.

Penelitian ini direncanakan selama 5 bulan terhitung bulan Oktober 2017 sampai dengan bulan Februari 2018.

3.3. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan sub objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999). Peneliti menetapkan populasi/ target dari penelitian ini

adalah keseluruhan Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam sebanyak 365 orang

Sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dengan metode acak dari jumlah keseluruhan atau dengan mengambil sebagian populasi yang dianggap representatif sebagai subjek penelitian, sejumlah 30 Pegawai yang bekerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam.

3.4. Jenis Data Dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Data Primer

Data primer adalah data yang penulis dapatkan atau kumpulkan secara langsung dari penelitian lapangan baik dari pimpinan dan karyawan serta dengan mengedarkan kuesioner kepada para responden.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang penulis dapatkan dari Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam. Disamping itu juga berasal dari buku – buku bacaan atau literatur lainnya yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

3.4.2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penulisan penelitian ini dilakukan dengan metode antara lain:

a. Observasi

Yaitu tehnik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian, dimana penyusun melakukan penelitian secara langsung pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam, serta mencatat hal – hal yang diperlukan khususnya data

primer yang belum terdapat dalam daftar kuesioner.

b. Wawancara

Yaitu tehnik pengumpulan data dengan mengadakan Tanya jawab langsung kepada pihak yang bersangkutan maupun staf dan pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam mengenai hal – hal yang berhubungan dengan persediaan materi.

c. Kuesioner

Yaitu tehnik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang akan disebarakan kepada respnden. Kuesioner ini menggunakan skala *Guttma*, skala *guttma* (Sugiono, 2004:90), merupakan skala yang digunakan untuk mendapatkan jawaban yang tegas.

Alternative jawaban yang digunakan adalah :

- SS : Sangat Setuju
- TS : Tidak Setuju
- S : Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju
- N : Netral

3.5. Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Analisis *Deskriptif Kualitatif* yaitu menganalisa data yang berbentuk kata – kata, kalimat, skema, dan gambar – gambar yang menggunakan uraian data secara teoritis, berdasarkan pemikiran – pemikiran dan alasan – alasan (Sugiono,2004: 13). Terakhir memberikan interprestasi atas hasil analisis yang dilakukan.

4.6. Definisi Operasional Variabel Penelitian/ Indikator Penelitian

Tabel. 3.2. Definisi Oprasional Variabel/ Indikator Penelitian.

Variable	Dimensi	Indicator
Motivasi Kerja Pegawai	Prinsip – Prinsip Motivasi	1. Upah atau Gaji yang Layak 2. Pemberian Insentif 3. Memperhatikan Rasa Harga Diri 4. Memenuhi Kebutuhan Rohani 5. Memenuhi Kebutuhan Berpartisipasi 6. Menempatkan Pegawai Pada Tempat yang Tepat 7. Menimbulkan Rasa Aman Dimasa Depan 8. Memperhatikan Lingkungan Tempat Kerja 9. Memperhatikan Kesempat Untuk Maju 10. Menciptakan Persaingan yang Sehat

Sumber : Hasil Pengolahan Data Sekunder.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Pertanyaan Mengenai Gaji/ Upah.

Dari hasil jawaban wawancara didapatkan 24 responden (80%) menjawab sangat setuju gaji dan upah yang diperoleh sudah layak dan 6 orang responden (20%) menyatakan setuju sehingga didapat kesimpulan bahwa tidak ada masalah dengan gaji dan upah. Dan 18 orang responden (60%) juga menyatakan sangat setuju gaji yang diberikan sekarang sudah sesuai dengan kontribusi pegawai dan 6 orang responden (20%) menyatakan setuju dan 6 orang responden (20%) menyatakan netral, serta 24 orang responden (80%) juga menyatakan setuju gaji yang diberikan pemerintah sudah sesuai dan 6 orang responden (20%) lainnya menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan prinsip motivasi dalam hal gaji/upah pada Kantor

Satuan Polisi Paming Praja Kota Pagar Alam Sudah Baik.

Pernyataan Mengenai Insentif.

Dari jawaban responden didapat 24 responden (80%) menyatakan tidak setuju bahwa pegawai menerima insentif setiap bulannya, dan 6 orang responden (20%) menyatakan setuju menerima insentif setiap bulannya, hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil saja responden yang menerima insentif setiap bulannya dan sebagian besar responden tidak memperoleh insentif setiap bulannya, insentif yang diberikan 30 orang responden (100%) menjawab insentif yang diberikan berupa materi atau tunjangan yang jumlahnya 15 orang responden (50%) menjawab tahu jumlahnya dan 15 orang responden lainnya (50%) menjawab tidak tahu jumlah insentif tersebut. Dan 30 orang responden (100%) menyatakan setuju dan termotivasi untuk bekerja lebih baik jika ada insentif setiap bulannya. Dari jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan prinsip motivasi pemberian insentif pada Kantor Satuan Polisi Paming Praja Kota Pagar Alam tidak baik karena masih banyak pegawai yang tidak menerima Insentif tiap bulannya.

Pernyataan Mengenai Prinsip Motivasi Memperhatikan Rasa Harga Diri

Dari jawaban responden didapat 24 responden (80%) setuju motivasi yang diberikan memperhatikan rasa harga diri dan 6 responden (20%) tidak setuju motivasi yang diberikan memperhatikan rasa harga diri pegawai. Dan 30 responden (100%) menjawab motivasi yang diberikan memperhatikan rasa harga diri pegawai berwujudnya toleransi

kepada pegawai yang akan cuti menikah, melahirkan dan pada saat sedang sakit. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan prinsip motivasi Memperhatikan Rasa Harga Diri pada Kantor Satuan Polisi Paming Praja Kota Pagar Alam Sudah Baik.

Pernyataan Mengenai Prinsip Motivasi Memenuhi kebutuhan Rohani

Hasil jawaban responden didapatkan 21 responden (70%) menyatakan setuju motivasi yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan rohani pegawai dan 6 responden (20%) menyatakan tidak setuju motivasi yang diberikan memenuhi kebutuhan rohani pegawai serta 3 orang responden (10%) menyatakan netral motivasi yang diberikan kepada pegawai sudah memenuhi kebutuhan rohani pegawai. Bentuk dari motivasi memenuhi kebutuhan rohani 15 responden (50%) menyatakan adanya toleransi bagi pegawai untuk menjalankan sholat baik bagi muslim maupun non muslim, serta 15 responden (50%) menyatakan atasan mendukung dan memerintahkan pegawainya untuk melakukan kegiatan kerohanian berupa mengikuti tadarusan pada bulan ramadhan yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Pagar Alam. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan prinsip motivasi memenuhi kebutuhan rohani pada Kantor Satuan Polisi Paming Praja Kota Pagar Alam Sudah Baik.

Pernyataan Mengenai Prinsip Motivasi Memenuhi Kebutuhan Berprestasi

Hasil jawaban responden diperoleh 24 orang responden (80%) menyatakan setuju motivasi yang diberikan memenuhi kebutuhan untuk

pegawai berprestasi dan 6 orang responden (20%) menyatakan tidak setuju motivasi yang diberikan memenuhi kebutuhan untuk pegawai berprestasi. Adapun bentuk dari prinsip motivasi memenuhi kebutuhan berprestasi 15 orang responden (50%) menjawab diberikan melalui seminar – seminar yang diselenggarakan oleh pemerintah dalam menunjang kerja pegawai, dan 15 orang responden lainnya (50%) menjawab motivasi dalam memenuhi kebutuhan berprestasi diberikan melalui pelatihan – pelatihan dasar ditingkat kota atau propinsi. Hal ini menunjukkan bahwa system pelaksanaan prinsip motivasi memenuhi kebutuhan berprestasi pada Kantor Satuan Polisi Paming Praja Kota Pagar Alam Sudah Baik.

Pernyataan Mengenai Prinsip Motivasi Menempatkan Pegawai Pada Tempat yang Tepat

Hasil jawaban responden diperoleh 24 orang responden (80%) menyatakan setuju sudah ditempatkan pada tempat yang sudah tepat dan 6 responden (20%) menyatakan tidak setuju karena merasa tidak ditempatkan pada tempat yang sudah tepat dalam pekerjaan. Untuk menempatkan pegawai pada tempat yang tepat 28 reponden (80%) menyatakan berdasarkan pendidikan yang dimiliki pegawa dan 7 responden (20%) menyatakan berdasarkan keahlian yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan prinsip motivasi menempatkan pegawai pada tempat yang tepat pada Kantor Satuan Polisi Paming Praja Kota Pagar Alam Sudah Baik.

Pernyataan Mengenai Prinsip Motivasi Menimbulkan Rasa Aman Dimasa Depan

Dari hasil jawaban responden didapatkan 18 orang responden (60%) menyatakan setuju motivasi yang diberikan menimbulkan rasa aman, 6 orang responden (20%) menyatakan sangat setuju motivasi yang diberikan menimbulkan rasa aman dimasa depan, dan 6 orang responden (20%) menyatakan tidak setuju motivasi yang diberikan menimbulkan rasa aman dimasa depan. Adapun bentuk dari prinsip motivasi menimbulkan rasa aman dimasa depan 30 responden (100%) menyatakan bahwa gaji yang layak, harga diri diperhatikan, kebutuhan rohani terpenuhi, kesempatan untuk maju, dan tempat yang tepat menimbulkan rasa aman dimasa depan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan prinsip motivasi menimbulkan rasa aman dimasa depan pada Kantor Satuan Polisi Paming Praja Kota Pagar Alam Sudah Baik.

Pernyataan Mengenai Prinsip Motivasi Memperhatikan Lingkungan Tempat Kerja

Dari jawaban responden didapatkan 21 orang responden (70%) menyatakan setuju motivasi yang diberikan memperhatikan lingkungan tempat kerja dan 3 orang responden (10%) menyatakan sangat setuju dan 3 orang responden (10%) menyatakan netral motivasi yang diberikan sudah memperhatikan lingkungan tempat kerja serta 3 orang responden lainnya (10%) menyatakan tidak setuju motivasi yang diberikan sudah memperhatikan lingkungan tempat kerja. Dan 30 responden (100%) menyatakan Motivasi yang diberikan berupa suhu udara yang nyaman, pencahayaan yang memadai,

pengendalian suara bising, ruang gerak pegawai mendapat tempat yang cukup, serta suasana aman sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan prinsip motivasi memperhatikan lingkungan tempat kerja pada Kantor Satuan Polisi Paming Praja Kota Pagar Alam Sudah Baik.

Pernyataan Mengenai Prinsip Motivasi Memperhatikan Kesempatan Kerja Untuk Maju

Dari jawaban responden 21 orang (70%) menyatakan setuju motivasi yang diberikan memperhatikan kesempatan pegawai untuk maju, 3 orang responden (10%) menyatakan sangat setuju, 3 orang responden (10%) menyatakan netral dan 3 orang responden (10%) menyatakan tidak setuju motivasi yang diberikan memperhatikan kesempatan pegawai untuk maju. Adapun bentuk dari prinsip motivasi memperhatikan kesempatan untuk maju 30 responden (100%) menjawab atasan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang yang lebih tinggi, hal ini membuktikan bahwa motivasi yang diberikan memperhatikan kesempatan pegawai untuk maju sudah baik dan patut dipertahankan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan prinsip motivasi memperhatikan kesempatan kerja untuk maju pada Kantor Satuan Polisi Paming Praja Kota Pagar Alam Sudah Baik.

Pernyataan Mengenai Prinsip Motivasi Menciptakan Persaingan yang Sehat

Dari hasil jawaban responden sebanyak 24 orang (80%) menyatakan setuju motivasi yang diberikan

menciptakan persaingan yang sehat antar pegawai, 3 orang responden (10%) menyatakan netral motivasi yang diberikan menciptakan persaingan yang sehat dan 3 orang responden (10%) menyatakan tidak setuju motivasi yang diberikan menciptakan persaingan yang sehat antar pegawai. Bentuk persaingan yang sehat antar pegawai ditunjukkan oleh 30 responden (100%) menunjukkan bahwa pegawai merasakan bahwa mereka memiliki hubungan yang erat dengan semua pegawai. Dengan demikian adanya perasaan bahwa dengan hubungan yang baik dengan pegawai maka keinginan untuk saling bersaing secara sehat akan menjadi motivasi bagi setiap pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan prinsip motivasi menciptakan persaingan yang sehat pada Kantor Satuan Polisi Paming Praja Kota Pagar Alam Sudah Baik.

4.2. Pembahasan

Hasil jawaban responden dari wawancara dan observasi yang penulis lakukan dapat terlihat bahwa Sistem pelaksanaan prinsip – prinsip motivasi yang diberikan memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik Pada Badan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam. Dari prinsip – prinsip motivasi tersebut antara lain :

Sistem Pelaksanaan Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja di lihat dari Aspek Gaji atau Upah yang Layak

Gaji atau upah, dimana gaji atau upah merupakan prinsip motivasi yang mendasari semangat pegawai untuk meningkatkan disiplin kerjanya dengan bekerja lebih baik. Dari hasil

jawaban wawancara 80% responden menjawab sangat setuju gaji dan upah yang diperoleh sudah layak dan 20% responden menyatakan setuju bahwa gaji atau upah yang diberikan memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, serta 60% responden juga menyatakan sangat setuju, dan 20% responden menyatakan setuju sudah sesuai dengan kontribusi pegawai, dan 20% responden menyatakan sangat setuju, 80% responden menyatakan setuju gaji atau upah yang diberikan kepada pegawai sudah layak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai sudah merasa cukup dengan gaji atau upah yang diberikan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem pelaksanaan prinsip motivasi melalui gaji/ upah di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam sudah terlaksana dengan baik. Dengan demikian, hal ini patut dipertahankan karena gaji atau upah yang layak, sesuai dengan kontribusi pegawai dapat memotivasi pegawai untuk dapat meningkatkan disiplin kerjanya.

Sistem Pelaksanaan Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja di lihat dari Insentif

Dari jawaban didapat bahwa 24 responden (80%) menyatakan tidak setuju bahwa pegawai menerima insentif setiap bulannya, dan 6 orang responden (20%) menyatakan setuju menerima insentif setiap bulannya, hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil saja responden yang menerima insentif setiap bulannya dan sebagian besar responden tidak memperoleh insentif setiap bulannya, insentif yang diberikan 30 orang responden (100%) menjawab insentif yang diberikan berupa materi atau tunjangan yang

jumlahnya 15 orang responden (50%) menjawab tahu jumlahnya dan 15 orang responden lainnya (50%) menjawab tidak tahu jumlah insentif tersebut. Dan 30 orang responden (100%) menyatakan setuju dan termotivasi untuk bekerja lebih baik jika ada insentif setiap bulannya.

Hal ini bisa menimbulkan kesenjangan sosial antar pegawai akan tetapi dari hasil wawancara dengan pegawai mereka menyatakan bahwa hanya bagian tertentu saja pegawai menerima insentif setiap bulannya seperti pada bagian sub keuangan, provost, dan pegawai menyatakan bahwa insentif yang diberikan sudah berlangsung lama dan selama ini tidak ada kesenjangan sosial antar pegawai karena sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing – masing pegawai.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa system pelaksanaan prinsip motivasi melalui pemberian insentif pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam tidak baik karena masih banyak pegawai yang tidak menerima Insentif tiap bulannya. Namun demikian insentif juga berpengaruh pada semangat kerja pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan disiplin kerja, hendaknya seluruh pegawai diberikan insentif setiap bulannya agar tidak ada kesenjangan sosial karena merasa dibedakan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja seluruh pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam.

Sistem Pelaksanaan Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja di lihat dari Memperhatikan Rasa Harga Diri.

Data menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa bahwa rasa harga dirinya diperhatikan seperti pimpinan member toleransi kepada

pegawai yang akan menikah, melahirkan, atau sedang sakit dalam hal ini pimpinan atau pemerintah memberikan cuti kepada pegawainya dan memberikan izin istirahat kepada pegawainya yang sedang sakit, meskipun ada sebagian kecil pegawai yang merasa belum diperhatikan rasa harga dirinya.

Sistem Pelaksanaan Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja di lihat dari Memenuhi Kebutuhan Rohani.

Hasil jawaban responden didapatkan 21 responden (70%) menyatakan setuju motivasi yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan rohani pegawai dan 6 responden (20%) menyatakan tidak setuju motivasi yang diberikan memenuhi kebutuhan rohani pegawai serta 3 orang responden (10%) menyatakan netral motivasi yang diberikan kepada pegawai sudah memenuhi kebutuhan rohani pegawai. Bentuk dari motivasi memenuhi kebutuhan rohani 15 responden (50%) menyatakan adanya toleransi bagi pegawai untuk menjalankan sholat baik bagi muslim maupun non muslim, serta 15 responden (50%) menyatakan atasan mendukung dan memerintahkan pegawainya untuk melakukan kegiatan kerohanian berupa mengikuti tadarusan pada bulan ramadhan yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Pagar Alam. Hal ini menunjukkan bahwa system pelaksanaan prinsip motivasi memenuhi kebutuhan rohani pada Kantor Satuan Polisi Paming Praja Kota Pagar Alam Sudah Baik.

Namun demikian masih ada sebagian kecil pegawai merasa bahwa kebutuhan rohani mereka tidak terpenuhi dalam hal ini kebutuhan rohani pegawai juga sangat berpengaruh bagi peningkatan disiplin kerja pegawai. Adanya

pemberian toleransi bagi pegawai untuk melaksanakan peribadatan serta adanya dukungan dari atasan kepada pegawai untuk mengikuti tadarusan pada bulan ramadhan patut dipertahankan karena dengan demikian prinsip motivasi memenuhi kebutuhan rohani bagi pegawai terpenuhi sehingga dapat menjadikan pegawai memiliki pribadi yang beriman dan taan kepada Tuhan.

Sistem Pelaksanaan Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja di lihat dari Memenuhi Kebutuhan Berprestasi.

Hasil jawaban responden diperoleh 24 orang responden (80%) menyatakan setuju motivasi yang diberikan memenuhi kebutuhan untuk pegawai berprestasi dan 6 orang responden (20%) menyatakan tidak setuju motivasi yang diberikan memenuhi kebutuhan untuk pegawai berprestasi. Adapun bentuk dari prinsip motivasi memenuhi kebutuhan berprestasi 15 orang responden (50%) menjawab diberikan melalui seminar – seminar yang diselenggarakan oleh pemerintah dalam menunjang kerja pegawai, dan 15 orang responden lainnya (50%) menjawab motivasi dalam memenuhi kebutuhan berprestasi diberikan melalui pelatihan – pelatihan dasar ditingkat kota atau propinsi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa system pelaksanaan Prinsip Motivasi melalui kebutuhan untuk berprestasi sudah dilaksanakan. Oleh karena itu harus dipertahankan dan lebih digiatkan karena dengan dukungan untuk terus berprestasi pegawai akan meningkatkan disiplin kerjanya.

Sistem Pelaksanaan Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja di lihat dari Menempatkan Pegawai Pada Tempat Yang Tepat.

Hasil jawaban responden diperoleh 24 orang responden (80%) menyatakan setuju sudah ditempatkan pada tempat yang sudah tepat dan 6 responden (20%) menyatakan tidak setuju karena merasa tidak ditempatkan pada tempat yang sudah tepat dalam pekerjaan. Untuk menempatkan pegawai pada tempat yang tepat 28 reponden (80%) menyatakan berdasarkan pendidikan yang dimiliki pegawai dan 7 responden (20%) menyatakan berdasarkan keahlian yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan prinsip motivasi menempatkan pegawai pada tempat yang tepat pada Kantor Satuan Polisi Paming Praja Kota Pagar Alam Sudah Baik.

Menempatkan pegawai pada tempat yang sudah tepat, dari jawaban responden melalui wawancara dan observasi yang penulis lakukan mayoritas pegawai sudah merasa ditempatkan pada tempat yang sudah tepat, dengan penempatan pegawai yang sudah tepat pegawai akan merasa nyaman dan bekerja lebih tenang dengan demikian disiplin kerja pegawai akan meningkat, meskipun ada sebagian pegawai merasa bahwa dirinya belum ditempatkan pada tempat yang tepat, dalam hal ini didalam pembagian tugas pokok dan fungsi akan lebih baik apabila penempatan pegawai sesuai dengan bidang ilmu pegawai masing – masing sehingga tidak ada lagi pegawai yang merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya karena apabila sesuai dengan bidang ilmu, pegawai tidak akan merasa canggung dalam bekerja dan merasa akan nyaman

dengan pekerjaannya yang akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja pegawai.

Sistem Pelaksanaan Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja di lihat dari Menimbulkan Rasa Aman Dimasa Depan.

Dari hasil jawaban responden didapatkan 18 orang responden (60%) menyatakan setuju motivasi yang diberikan menimbulkan rasa aman, 6 orang responden (20%) menyatakan sangat setuju motivasi yang diberikan menimbulkan rasa aman dimasa depan, dan 6 orang responden (20%) menyatakan tidak setuju motivasi yang diberikan menimbulkan rasa aman dimasa depan. Adapun bentuk dari prinsip motivasi menimbulkan rasa aman dimasa depan 30 responden (100%) menyatakan bahwa gaji yang layak, harga diri diperhatikan, kebutuhan rohani terpenuhi, kesempatan untuk maju, dan tempat yang tepat menimbulkan rasa aman dimasa depan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan prinsip motivasi menimbulkan rasa aman dimasa depan pada Kantor Satuan Polisi Paming Praja Kota Pagar Alam Sudah Baik.

Menimbulkan rasa aman dimasa depan, mayoritas pegawai merasa bahwa motivasi yang diberikan menimbulkan rasa aman dimasa depan, karena dengan motivasi pemberian gaji yang layak, rasa harga diri diperhatikan, kebutuhan rohani terpenuhi, kesempatan untuk berprestasi terpenuhi, penempatan didalam pekerjaan yang sudah tepat, menimbulkan rasa aman pegawai dimasa depan dengan demikian semangat untuk bekerja lebih baik meningkat dan disiplin kerja pegawai juga meningkat. Dari hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan

ada sebagian kecil pegawai tidak merasa bahwa motivasi yang diberikan menimbulkan rasa aman dimasa depan.

Sistem Pelaksanaan Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja di lihat dari Memperhatikan Lingkungan Tempat Kerja.

Dari jawaban responden didapatkan 21 orang responden (70%) menyatakan setuju motivasi yang diberikan memperhatikan lingkungan tempat kerja dan 3 orang responden (10%) menyatakan sangat setuju dan 3 orang responden (10%) menyatakan netral motivasi yang diberikan sudah memperhatikan lingkungan tempat kerja serta 3 orang responden lainnya (10%) menyatakan tidak setuju motivasi yang diberikan sudah memperhatikan lingkungan tempat kerja. Dan 30 responden (100%) menyatakan Motivasi yang diberikan berupa suhu udara yang nyaman, pencahayaan yang memadai, pengendalian suara bising, ruang gerak pegawai mendapat tempat yang cukup, serta suasana aman sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan prinsip motivasi memperhatikan lingkungan tempat kerja pada Kantor Satuan Polisi Paming Praja Kota Pagar Alam Sudah Baik.

Memperhatikan lingkungan tempat bekerja, dari hasil jawaban responden mayoritas pegawai menyatakan bahwa motivasi yang diberikan memperhatikan lingkungan tempat kerja, dimana faktor lingkungan juga sangat berpengaruh pada disiplin kerja pegawai apabila lingkungan kerja menyenangkan pegawai akan merasa nyaman untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dan tentunya pula pegawai akan lebih

betah untuk bekerja. Hasil wawancara dan observasi juga menunjukkan bahwa ada sebagian pegawai yang merasa bahwa lingkungan tempat kerja tidak diperhatikan yang membuat pegawai tersebut tidak betah bekerja yang sangat berpengaruh pada disiplin kerja pegawai.

Sistem Pelaksanaan Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja di lihat dari Memperhatikan Kesempatan Untuk Maju.

Jawaban responden 21 orang (70%) menyatakan setuju motivasi yang diberikan memperhatikan kesempatan pegawai untuk maju, 3 orang responden (10%) menyatakan sangat setuju, 3 orang responden (10%) menyatakan netral dan 3 orang responden (10%) menyatakan tidak setuju motivasi yang diberikan memperhatikan kesempatan pegawai untuk maju. Adapun bentuk dari prinsip motivasi memperhatikan kesempatan untuk maju 30 responden (100%) menjawab atasan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang yang lebih tinggi, hal ini membuktikan bahwa motivasi yang diberikan memperhatikan kesempatan pegawai untuk maju sudah baik dan patut dipertahankan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan prinsip motivasi memperhatikan kesempatan kerja untuk maju pada Kantor Satuan Polisi Paming Praja Kota Pagar Alam Sudah Baik.

Memperhatikan kesempatan untuk maju, dari hasil jawaban responden pada wawancara yang penulis lakukan mayoritas pegawai menyatakan setuju bahwa kesempatan pegawai untuk maju memperoleh dukungan yang sangat

besar dari pimpinan dimana pimpinan atau kepala memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan studi keperguruan tinggi dan banyak pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam yang melanjutkan studinya dan banyak pula pegawai yang sudah menyelesaikan studi lanjutannya, dengan diperhatikan kesempatan untuk maju otomatis intelektual pegawai akan meningkat dan akan berpengaruh pula pada disiplin kerja pegawai ikut meningkat.

Sebagian besar pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam saat ini banyak yang sedang melanjutkan pendidikan mereka di STIE Lembah Dempo Pagar Alam, baik yang baru memulai pendidikan, ada juga yang sedang menyusun tugas akhir, bahkan banyak juga yang sudah lulus.

Sistem Pelaksanaan Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja di lihat dari Menciptakan Persaingan Yang Sehat.

Dari hasil jawaban responden terlihat jawaban responden sebanyak 24 orang (80%) menyatakan setuju motivasi yang diberikan menciptakan persaingan yang sehat antar pegawai, 3 orang responden (10%) menyatakan netral motivasi yang diberikan menciptakan persaingan yang sehat dan 3 orang responden (10%) menyatakan tidak setuju motivasi yang diberikan menciptakan persaingan yang sehat antar pegawai. Bentuk persaingan yang sehat antar pegawai ditunjukkan oleh 30 responden (100%) menunjukkan bahwa pegawai merasakan bahwa mereka memiliki hubungan yang erat dengan semua pegawai. Dengan demikian adanya perasaan bahwa dengan hubungan yang baik dengan pegawai maka

keinginan untuk saling bersaing secara sehat akan menjadi motivasi bagi setiap pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan prinsip motivasi menciptakan persaingan yang sehat pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam Sudah Baik.

Dari hasil wawancara sebagian besar pegawai setuju bahwa prinsip motivasi yang diberikan dapat menciptakan persaingan yang sehat antar pegawai dalam hal ini pegawai merasakan bahwa mereka memiliki hubungan yang erat dengan semua pegawai pegawai bersemangat untuk saling bersaing secara sehat, saling memberi motivasi kepada pegawai yang lain untuk bekerja lebih baik sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

V. PENUTUP

5.1. Simpulan

Sistem pelaksanaan prinsip – prinsip motivasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam antara lain :

- a. Gaji atau upah, Memperhatikan rasa harga diri, Memenuhi kebutuhan rohani, Memenuhi kebutuhan berprestasi, Menimbulkan rasa aman dimasa depan, Memperhatikan lingkungan tempat kerja, Memperhatikan kesempatan untuk maju, Menempatkan pegawai pada tempat yang tepat, serta prinsip motivasi mengenai Menciptakan persaingan yang sehat yang diberikan oleh Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam sudah terlaksana dengan baik serta dapat meningkatkan semangat kerja pegawai untuk bekerja lebih

baik dan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

- b. Untuk Sistem pelaksanaan Prinsip – prinsip motivasi mengenai Insentif, hanya sebagian kecil pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam yang memperoleh insentif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan prinsip motivasi mengenai pemberian Insentif pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam belum terlaksana dengan baik. Dan mayoritas pegawai merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik jika insentif diberikan kepada seluruh pegawai.

5.2. Saran

- a. Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam hendaknya lebih memperhatikan lagi Sistem Pelaksanaan prinsip – prinsip motivasi mengenai pemberian Insentif, hendaknya pegawai diberi Insentif secara merata agar pegawai dapat lebih meningkatkan lagi kerjanya.
- b. Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam juga hendaknya lebih tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang terlambat datang dan tidak masuk kerja tanpa keterangan, dan memberikan sanksi pada pegawai yang melakukan pelanggaran tanpa pandang bulu, sehingga kedisiplinan pegawai meningkat dan pegawai merasa diperlakukan secara adil.

Aplikasinya. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Robbin, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa, Tim Indeks*. Gramedia: Jakarta.

Nimran, Umar. 2005. *Perilaku Organisasi*. Citra Media: Surabaya.

Adair, Jhon. 2007. *Pemimpin yang berpusat Pada Tindakan*. Binarupa Aksara: Jakarta.

Chatab, Nevizond. 2007. *Diagnostic Management, Metode Teruji Meningkatkan Keunggulan Organisasi*. Serambi Ilmu Semesta: Jakarta.

Hasibuan, Malayu Sp. 2006. *Dasar-dasar, Pengertian, dan Masalah Dalam Manajemen*. Bumi aksara, Edisi Revisi : Jakarta.

Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya: Bandung.

Buchari, Zainun. 2007. *Manajemen dan Motivasi, Edisi Revisi, Cetakan ke 3*. Balai Aksara: Jakarta.

Randupandojo dan Suad Husnan. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Amstrong, Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

DAFTAR PUSTAKA

Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan*

- Terjemahan PT.Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Alex, S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalian Pustaka
- Frans, Farlen. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda.)*. (Skripsi). Yogyakarta : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional“Veteran” Yogyakarta. Diambil pada tanggal 8 Desember 2013 dari <http://repository.upnyk.ac.id/1319/1/152090083>
- Heidjracman Ranupandojo dan Saud Husnan. 2000, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BEFE UGM
- Henry Simamora. 2001, *Manajemen Personalia, Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta : Djambatan.
- Indra Bastian. 2001, *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*, Yogyakarta : BEFE.
- Luther Gullick. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : Cetakan Ketiga Bumi Aksara.
- Malayu P Hasibuan. 2000. *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Malayu Sp. Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2000 Tentang *Ketertiban Umum*.
- Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 Tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Regina, Aditya Reza. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. (Skripsi). Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. Diambil pada tanggal 8 Desember 2013 dari http://eprints.umdip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf
- Reni, Marsinta. 2009. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung*. (Skripsi). Pasundan : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung. Diambil pada tanggal 8 Desember 2013 dari <http://digilib.unpas.ac.id/download.php?id=336>
- Ridwan. 2007. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lembah Dempo Pagar Alam. 2013. *Pedoman Penyusunan Skripsi dan Tugas Akhir*. Pagaralam: STIE-AMIK Lembah Dempo.