

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DI POS *SEARCH AND RESCUE* (SAR) WAMENA
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik
Guna Mencapai Gelar Sarjana Sosial Pada
Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*



Oleh:

SUPARTONO

NIM. 2011 11 254

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
SEKOLAH TINGGI ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
AMAL ILMIAH YAPIS WAMENA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI POS *SEARCH AND RESCUE* (SAR) WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA

Diusulkan oleh,

NAMA : SUPARTONO
NIM : 2011 11 254
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Telah diperiksa dan disetujui
Pada Tanggal : 30 November 2017

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

SITI KHIMATUL RIZQI, S.IP.,M.Si
NIDN. 120103 7702

H. AGUS SUMARYADI, S.Pt.,M.Si
NIDN. 121211 6701

Mengetahui :

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara

H. MUHAMMAD ALI, S.Sos.,M.Si
NIDN. 141705 6701

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI POS *SEARCH AND RESCUE* (SAR) WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA

Telah Dipertahankan Skripsi Ini Di Depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Hari Jum'at Tanggal 8 Desember 2017

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua

Sekretaris,

SITI KHIMATUL RIZQI, S.IP.,M.Si.
NIDN. 120103 7702

H. AGUS SUMARYADI, S.Pt.,M.Si.
NIDN. 121211 6701

Anggota,

Anggota,

SANGGUP ABIDIN, S.Pd.,M.Si.
NUPN. 991200 2248

NURAINI, S.Sos.,M.AP.
NIDN. 142212 7401

Mengetahui,

Ketua STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena

Dr. H. RUDIHARTONO ISMAIL, S.Pd, M.Pd
NIDN. 19700408 199702 1 002

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa, atas berkah, rahmat, hidayah, petunjuk serta pertolonganNya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI POS *SEARCH AND RESCUE* (SAR) WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna mencapai gelar Sarjana Sosial pada Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Amal Ilmiah Yapis Wamena. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, memberikan dukungan baik moral maupun spiritual sehingga karya kecil ini dapat terselesaikan dengan baik. Rasa terima kasih yang mendalam penulis sampaikan kepada :

1. Bapak **Dr. H. Rudihartono Ismail, S.Pd., M.Pd.** selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Amal Ilmiah Yapis Wamena, yang telah memberi fasilitas dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan program Sarjana di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Amal Ilmiah Yapis Wamena.
2. Ibu **Siti Khimatul Rizqi, S.IP., M.Si.** selaku dosen Pembimbing I dan Bapak **H. Agus Sumaryadi, S.Pt., M.Si.** selaku dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga selesai.
3. Bapak **H. Muhammad Ali, S. Sos, M.Si.** selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Amal Ilmiah Yapis Wamena.
4. Ibu **Nuraini, S.Sos., M. AP.** selaku Dosen Wali yang telah mendidik dan memberikan ilmu kepada penulis selama proses perkuliahan.

5. Bapak/Ibu Dosen, Staf dan seluruh keluarga besar Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Amal Ilmiah Yapis Wamena yang telah memberikan ilmu, bimbingan, masukan dan bantuan kepada penulis selama proses perkuliahan.
6. Bapak Tumbur Simorangkir selaku koordinator Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya beserta seluruh pegawainya.
7. Istriku tercinta yang telah sabar mendukung dan senantiasa memberikan motivasi kepada penulis agar selesainya skripsi ini.
8. Orang tuaku tercinta dan seluruh keluarga besar alm. Bp. Dardji yang telah memberikan motivasi, semangat, dukungan dan do'a yang senantiasa menyertai setiap langkah kaki penulis.
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Amal Ilmiah Yapis Wamena atas kebersamaannya selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
10. Kepada semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, yang dengan rela membantu penulis baik selama menekuni studi maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat berharap adanya kritik dan saran untuk pengembangan penulisan selanjutnya. Penulis berharap semoga laporan ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Wamena, 30 November 2017

P e n u l i s,

SUPARTONO
NIM. 2011 11 254

ABSTRAKSI

SUPARTONO, NIM. 201111254_____” Analisis Motivasi Kerja Pegawai Di Pos *Search And Rescue* (SAR) Wamena Kabupaten Jayawijaya “

(Pembimbing : **Siti Khimatul Rizqi** dan **H. Agus Sumaryadi**)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat motivasi kerja pegawai pada Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya menggunakan pendekatan teori Herzberg yang memuat 1 (satu) variable yaitu motivasi kerja dengan indikator intrinsik, yaitu : pencapaian prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pertumbuhan dan perkembangan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah pernyataan dengan menggunakan skala likert. Penarikan sampel yang diambil sebanyak 27 orang. Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan analisa data menggunakan hasil rata-rata skor dengan kriteria *three box method*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai di Pos SAR Wamena sebesar 4,486 adalah tinggi ($3,66 < \text{rata-rata skor} \leq 5$), yang menunjukkan bahwa kebutuhan akan sarana dan prasarana, peralatan dan perlengkapan yang pegawai pergunakan untuk menunjang prestasi rata-rata terpenuhi. Walaupun tidak sempurna tetapi rata-rata pegawai merasa termotivasi. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor berdasarkan indikator prestasi sebesar 4,33 dengan predikat tinggi, penghargaan sebesar 4,49 dengan presikat tinggi, pekerjaan itu sendiri sebesar 4,71 dengan predikat tinggi, tanggung jawab sebesar 4,64 dengan predikat tinggi, pertumbuhan dan perkembangan sebesar 4,26 dengan predikat tinggi.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAKSI	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR GRAFIK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	6
B. Batasan Masalah	6
C. Perumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN TEORITIS	
A. Kajian Teori	8
1. Analisis	8
2. Motivasi	8
3. Teori–Teori Motivasi.....	9
B. Definisi Operasional	18
C. Kerangka Konseptual Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	21
1. Lokasi Penelitian	21
2. Waktu Penelitian	21

B. Jenis Penelitian	21
C. Populasi dan Sampel	22
1. Pupulasi	22
2. Sampel	22
D. Instrumen Penelitian	23
E. Teknik Pengumpulan Data	24
1. Penelitian Pustaka	24
2. Pengamatan	24
3. Kuesioner	25
F. Teknik Analisa Data	26

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	29
1. Keadaan Lokasi Penelitian	29
2. Keadaan Responden	39
3. Analisa Data	46
B. Pembahasan	72
1. Indikator Prestasi	72
2. Indikator Penghargaan	74
3. Indikator Pekerjaan Itu Sendiri	76
4. Indikator Tanggung Jawab	78
5. Indikator Pertumbuhan dan Perkembangan	80
6. Rata-rata Variabel Motivasi Kerja	82

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg	13
Tabel 3.2 Interpretasi Hasil Penelitian	27
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Keadaan Sarana Dan Prasarana Dapat Menunjang Prestasi Pegawai	46
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Yang Diberikan Kepada Setiap Pegawai	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Peraturan Yang Mendukung Pencapaian Prestasi Pegawai	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Peralatan Yang Tersedia Dapat Menunjang Prestasi Pegawai	59
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kebiasaan Saling Menghormati Antar Pegawai	50
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Pujian Kepada Pegawai Yang Sigap Dalam Menangani Musibah	51
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan Kepada Pegawai Yang Memiliki Disiplin Tinggi	52
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan Kepada Pegawai Yang Memiliki Keahlian Dalam Bidang Tertentu	53
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan Kepada Pegawai Yang Melaporkan Kegiatan Tepat Waktu	54
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan Kepada Pegawai Yang Selalu Hadir Dalam Setiap Kegiatan	55
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Pekerjaan Dengan Panggilan Hati Pegawai	57
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Yang Dilakukan Mulia	58

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Tidak Mempertimbangkan Resiko Pekerjaan	59
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Yang Dilakukan Mengekspresikan Kepribadian Pegawai	60
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Pekerjaan Dengan Hobi Pegawai	61
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab Yang Besar Tidak Menyurutkan Pegawai	62
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Lebih Mengutamakan Keselamatan Orang Banyak	63
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Terhadap Perasaan Bersalah Apabila Tidak Bisa Ikut Berpartisipasi Dalam Menangani Musibah	64
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Terhadap Kesanggupan Pegawai Menggantikan Tanggung Jawab Pegawai Lain	65
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Pegawai Bekerja Dengan Sigap Dan Cepat	66
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Terhadap Situasi Dan Kondisi Di Kantor Dapat Mengembangkan Karir Pegawai	67
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Terhadap Kemungkinan Pekerjaan Bisa Menjamin Kesejahteraan Pegawai	68
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Terhadap Kantor Yang Mendorong Pegawai Untuk Mengembangkan Karir	69
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Terhadap Perhatian Pimpinan Kepada Pengembangan Karir Pegawai	70
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Terhadap Kantor Memberikan Fasilitas Tempat Tinggal Yang Layak Dan Nyaman Untuk Pegawai	71
Tabel 4.28 Skor Rata-Rata Sub Indikator Prestasi	72
Tabel 4.29 Skor Rata-Rata Sub Indikator Penghargaan	74
Tabel 4.30 Skor Rata-Rata Sub Indikator Pekerjaan Itu Sendiri	76

Tabel 4.31 Skor Rata-Rata Sub Indikator Tanggung Jawab	78
Tabel 4.32 Skor Rata-Rata Sub Indikator Pertumbuhan dan Perkembangan	80
Tabel 4.44 Rata-rata Skor Indikator Motivasi Kerja Pegawai	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	20
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Pos SAR Wamena.....	38

DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik 4.1 Diagram Batang Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Grafik 4.2 Diagram Batang Keadaan Responden Berdasarkan Umur	41
Grafik 4.3 Diagram Batang Keadaan Responden Berdasarkan Agama	42
Grafik 4.4 Diagram Batang Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Grafik 4.5 Diagram Batang Keadaan Responden Berdasarkan Tingkatan Pendidikan	44
Grafik 4.6 Diagram Batang Keadaan Responden Berdasarkan Golongan	45
Grafik 4.7 Diagram Batang Skor Rata-Rata Sub Indikator Prestasi	73
Grafik 4.8 Diagram Batang Skor Rata-Rata Sub Indikator Penghargaan	75
Grafik 4.9 Diagram Batang Skor Rata-Rata Sub Indikator Pekerjaan Itu Sendiri	77
Grafik 4.10 Diagram Batang Skor Rata-Rata Sub Indikator Tanggung Jawab	79
Grafik 4.11 Diagram Batang Skor Rata-Rata Sub Indikator Pertumbuhan dan Perkembangan	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

SAR merupakan akronim dari *Search And Rescue*, adalah kegiatan dan usaha mencari, menolong dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau dikhawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam musibah-musibah seperti pelayaran, penerbangan dan bencana. Pelayanan SAR dalam musibah pelayaran dan/atau penerbangan, dan/atau bencana dan/atau musibah lainnya yang memerlukan penanganan secara cepat, tepat dan andal merupakan kewajiban negara. Hal ini sesuai dengan ketentuan organisasi internasional khususnya yang ditetapkan oleh Organisasi Penerbangan Sipil Internasional (*International Civil Aviation Organization – ICAO*) dan Organisasi Pelayaran Internasional (*International Maritime Organization – IMO*). Sebuah negara yang tidak memiliki organisasi SAR akan disebut sebagai “*Black Area*”. Di Indonesia sendiri, instansi yang bertanggung jawab di bidang SAR diemban oleh Badan SAR Nasional atau disingkat BASARNAS.

Keberadaan SAR di setiap daerah benar-benar sangat penting dan dibutuhkan. Hal ini mengingat wilayah negara Republik Indonesia terdiri dari wilayah perairan dan kepulauan dimana sebagai penghubung antar pulau dalam rangka menunjang pembangunan perekonomian adalah moda transportasi. Kondisi ini berpengaruh besar terhadap kepadatan arus lalu lintas transportasi baik laut maupun transportasi udara. Meningkatnya kepadatan arus transportasi tersebut akan berdampak meningkatnya kemungkinan terjadinya musibah baik pelayaran maupun penerbangan. Selain itu keadaan geografis Indonesia yang juga sangat memungkinkan banyaknya bencana alam dan musibah lainnya terjadi. Terkait dengan masalah tersebut, Badan SAR Nasional

sebagai instansi resmi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang SAR ikut mempunyai andil yang besar dalam menjaga citra Indonesia sebagai daerah yang aman untuk penerbangan dan pelayaran. Dengan citra yang baik tersebut diharapkan arus transportasi akan dapat berjalan dengan lancar dan pada gilirannya akan meningkatkan perekonomian nasional Indonesia.

Dalam rangka terus meningkatkan kualitas SAR kepada masyarakat, maka pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2006 tentang Pencarian dan Pertolongan yang mengatur bahwa Pelaksanaan SAR (yang meliputi usaha dan kegiatan mencari, menolong, dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau menghadapi bahaya dalam musibah pelayaran, dan/atau penerbangan, atau bencana atau musibah lainnya) dikoordinasikan oleh Basarnas yang berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Presiden.

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting, karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan dengan sumber daya lainnya. Sehubungan dengan hal tersebut di atas perlu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawabnya. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah merupakan kebutuhan yang sangat mendesak untuk dipenuhi, mengingat semakin ketatnya persaingan di segala bidang. Sumber daya manusia yang aktif dan produktif tidak hanya semata-mata melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan tugas yang telah dibebankan kepadanya, melainkan harus pula berusaha untuk meningkatkan atau mengembangkan potensi diri. Untuk itu organisasi

harus memperhatikan aspek-aspek penting agar organisasi dapat mencapai visi dan misi yang ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran strategis dalam organisasi sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi dalam rangka menghasilkan output baik berupa produk atau jasa. Motivasi sangat penting artinya dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau sasaran kerja. Karena itu motivasi merupakan modal utama untuk berprestasi. Tetapi harus diakui bahwa tidaklah mudah bagi sebuah organisasi menumbuhkan motivasi bagi para pegawainya. Karena keinginan dan sifat setiap pegawai yang sangat bervariasi serta berubah-ubah, sehingga sangat sulit untuk ditentukan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah, pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan dan motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan **(Siagian,1995:142)**.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Motivasi merupakan sesuatu yang berasal dari diri seseorang dan memberikan arahan perilaku. Ada beberapa teori yang

membicarakan tentang mengapa orang termotivasi untuk berperilaku tertentu. Dengan perilaku tertentu itu mungkin orang itu puas, mungkin pula tidak. Demikian juga sebagai pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh harapan baik yang datang dari luar ataupun dari dalam diri sendiri.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Basarnas mempunyai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di daerah yang disebut Kantor SAR. Kantor SAR mempunyai tugas melaksanakan siaga SAR, pelatihan SAR, pembinaan potensi SAR tindak awal dan operasi SAR, serta pengerahan dan pengendalian potensi SAR dalam rangka operasi SAR yang meliputi usaha dan kegiatan mencari, menolong, dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau dikhawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam musibah pelayaran, penerbangan, atau bencana dan musibah lainnya, salah satu unit pelaksana teknis yang dimiliki Basarnas yaitu Kantor SAR Jayapura Pos SAR Wamena.

Salah satu kunci keberhasilan pelaksanaan fungsi SAR agar dapat memberikan pelayanan maksimal diperlukan keterampilan, kecakapan dan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap pegawai Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya atas tugas yang dikerjakan. Tujuan organisasi atau institusi akan sulit dicapai, bila para pegawai tidak mau dan tidak dapat menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja secara optimal. Dengan tindakan meningkatkan motivasi kerja dapat memperbaiki kualitas pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda

pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepuasan pegawai dalam pencapaian prestasi, bentuk penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, besar kecilnya beban kerja yang ditanggung pegawai, dan adanya kemungkinan pekerjaan yang dilakukan bisa mensejahterakan pegawai serta mengembangkan karirnya.

Pandangan umum yang berlaku di masyarakat pada saat ini adalah pegawai dalam lingkup pemerintahan kurang memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi dan implikasinya adalah pada penilaian tingkat pelayanan kepada masyarakat. Tidak bisa dipungkiri masih ada oknum pegawai yang tidak bekerja dengan baik dan asal-asalan dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu pegawai harus mengubah pandangan masyarakat terhadap kinerja dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Namun pada kenyataannya yang terjadi ada beberapa pegawai yang hadir bekerja terlambat dan pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan sebelumnya karena kurangnya tanggung jawab dan pengawasan dari pimpinan. Ada pula pegawai yang keluar dari jam kantor dengan tujuan mencari tambahan penghasilan tambahan karena pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup di tempat tertentu. Sebagai contoh, timbulnya komplain masyarakat terhadap keterlambatan penyelamatan musibah banjir karena beberapa pegawai tidak berada di kantor pada jam kerja. Hal itu bertentangan dengan slogan Basasnas yang *Fast Respons*. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa gejala tersebut muncul karena masih kurangnya motivasi bekerja pegawai.

Melihat permasalahan yang diuraikan di atas dalam rangka memperbaiki persepsi yang buruk di masyarakat dan meningkatkan manajemen Aparatur Pemerintah yang efisien dan profesional serta untuk melihat fenomena gejala krisis motivasi kerja pegawai Kantor SAR khususnya Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya, maka penulis tertarik untuk menganalisis masalah motivasi kerja pegawai dalam suatu penelitian yang berjudul **“ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI POS *SEARCH AND RESCUE* (SAR) WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka penulis perlu membatasi permasalahan dengan maksud agar pembahasan dapat lebih terfokus pada penilaian motivasi kerja pegawai Pos SAR Wamena berdasarkan faktor intrinsik. Maka penulis membatasi data yang diperlukan sebagai bahan analisis adalah menggunakan teori Herzberg, memuat variabel motivasi kerja meliputi faktor intrinsik dengan indikator yang diteliti adalah :

- 1) Prestasi
- 2) Penghargaan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pertumbuhan dan perkembangan

C. Perumusan Masalah

Nasir (1988 ; 13) Bahwa masalah timbul karena adanya tantangan, adanya kesangsian/kebingungan kita terhadap suatu hal/fenomena, adanya kemenduaan arti (*ambiguity*) dan halangan dan

rintangan, adanya salah satu (gap) baik antara kegiatan atau fenomena baik yang telah ada maupun yang akan ada.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja pegawai di Pos *Search And Rescue* (SAR) Wamena Kabupaten Jayawijaya?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar faktor intrinsik dapat mendorong motivasi kerja Pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan (Sugiyono, 2009:200), dengan demikian dicapainya tujuan di atas dapat berguna untuk :

a. Kegunaan Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor yang meningkatkan motivasi kerja Sumber Daya Manusia pada Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya.

b. Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi ilmiah dan sumbangan pemikiran yang positif dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai pada Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Analisis

Menurut **Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)** “Analisis adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk mendapatkan pengertian yang tepat dan pemahaman makna keseluruhan”. Analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilih sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan di taksir maknanya.

Sedangkan analisis menurut **Komaruddin (2016)** adalah kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan yang terpadu.

2. Motivasi

Dalam **Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)** menerangkan bahwa motivasi adalah kecenderungan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar melakukan tindakan dengan tujuan tertentu.

Menurut **Stephen P. Robbins** dalam **Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. Phil (2011:378)**, motivasi adalah proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali

usaha dilakukan dalam arahan yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus-menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Sedangkan menurut **Ambar Teguh Sulistiyani (163)**, motivasi sebagai suatu keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mempunyai energi, aktivitas atau daya gerak yang secara langsung menyalurkan perilaku terhadap tujuan. Motivasi juga dapat dimaknai sebagai proses keseluruhan proses pemberian dorongan kepada anggota organisasi sehingga mereka mau bekerja dengan penuh kesungguhan demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

Husaini Usman (250) motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *impuls*. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Berdasarkan uraian di atas motivasi dapat didefinisikan juga sebagai satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan motivasi juga dapat di katakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan (**Muhdi B. Hi. Ibrahim, 34**).

3. Teori – Teori Motivasi

a. Teori Menurut Hasibuan

Hasibuan (2005) menyatakan motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau kerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

b. Teori Menurut Siagian

Siagian (2006), menyatakan motivasi kerja karyawan adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga dapat di artikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi kerja ini merujuk kepada usaha para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja, sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan mempunyai motivasi kerja yang rendah.

c. Teori Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2003:202) membahas Tentang teori motivasi Terkait dengan kinerja bahwa motivasi diperoleh melalui :

1. *Needs* (kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan *fisiologis* atau *psikologis* yang menimbulkan perilaku.

2. *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Job Design adalah mengubah konten dan atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

3. *Satisfaction* (kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja adalah respons bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan, orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya .karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja.

4. *Equality* (keadilan)

Equality theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial , atau hubungan memberi dan menerima.

5. *Expectation* (Harapan)

Expectation theory berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai.

6. *Goal setting* (Penetapan Tujuan)

Tujuannya adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

d. Teori Menurut Abraham Maslow

Menurut Abraham H. Maslow teori motivasi tersebut dikaitkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan manusia, menurut Maslow manusia mempunyai sejumlah

kebutuhan yang diklasifikasikan pada lima tingkatan atau hierarki (*hierarchy of needs*) yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis,
2. Kebutuhan akan rasa aman,
3. Kebutuhan sosial,
4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan yang bersifat fisiologis sering dikenal dengan “nama lain” yaitu kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Contohnya adalah kebutuhan sandang, pangan, dan papan.

Perihal keamanan, sebagai kebutuhan, tidak hanya menyangkut keamanan fisik di tempat kediaman, di permukiman, dalam perjalanan, dan di tempat pekerjaan meskipun hal itu penting, akan tetapi juga keamanan mental psikologis dalam meniti karir, dalam arti mendapat perlakuan yang manusiawi yang tidak selalu dihantui oleh pengenaan sanksi, apalagi pemutusan hubungan kerja.

Kebutuhan sosial timbul dan harus dipenuhi, karena salah satu predikat yang diberikan kepada manusia adalah sebagai makhluk sosial. Pentingnya penciptaan dan pemeliharaan iklim kekeluargaan, kebersamaan, dan kerja sama dalam kehidupan berorganisasi.

Yang tidak kalah pentingnya bagi manajemen ialah, memuaskan kebutuhan yang mencerminkan pengakuan atas harkat, martabat, dan harga diri para bawahan. Pemuasan kebutuhan itu pada umumnya tercemin pada simbol-simbol status yang bersangkutan. Jenis-jenis simbol-simbol tersebut sangat beraneka ragam, seperti tanda pangkat, tanda jabatan,

tanda-tanda penghargaan, tanda-tanda jasa, piagam, letak ruang kerja, dan lain-lain.

Kebutuhan terakhir menurut teori Maslow ialah, aktualisasi diri. Perwujudannya yang paling nyata dan menonjol ialah, kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta menggali keterampilan baru. Wahana utamanya ialah, kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, baik di dalam maupun di luar organisasi.

e. Teori Dua Faktor Menurut Herzberg

Teori dua faktor di kembangkan oleh Herzberg bersama-sama dengan Mausner dan Snyderman, mereka melakukan penelitian dengan bertanya pada subyek penelitian tentang waktu ia merasa paling puas terhadap pekerjaannya. Kemudian mencari sebab-sebab mereka merasa puas. Faktor kesehatan (ekstrinsik) merupakan faktor lingkungan yang menyebabkan ketidakpuasan. Penelitian menyimpulkan terdapat dua faktor, yaitu faktor pemuas dan faktor kesehatan seperti tampak tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1
Teori Dua Faktor Herzberg

Faktor Motivasi (Intrinsik)	Faktor Kesehatan (Ekstrinsik)
1. Prestasi (<i>achievement</i>)	1. Supervisi
2. Penghargaan (<i>recognition</i>)	2. Kondisi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri	3. Hubungan interpersonal
4. Tanggung Jawab	4. Bayaran dan keamanan
5. Pertumbuhan dan Perkembangan	5. Kebijakan perusahaan

Menurut Herzberg, uang bukan memotivasi tetapi menyehatkan.

f. Teori Motivasi Menurut David McClelland

Salah satu teori motivasi yang populer dikalangan di kalangan para praktisi manajemen ialah, teori yang dikembangkan oleh David McClelland, seorang ahli psikologi dari Universitas Harvard, bersama rekan-rekannya. Teori tersebut dikenal dengan istilah teori kebutuhan, yang secara luas dan mendalam dibahas dalam karya tulis yang berjudul *The Achieving Society*. Pakar ini menggolongkan kebutuhan manusia menjadi tiga jenis, yaitu, keberhasilan, kekuasaan, dan afiliasi yang dikemukakan dalam bentuk rumus yaitu *need for achievement* (n,Ach.), *need for power* (n,Pow.), dan *need for affiliation* (n.Aff.).

Mengenai kebutuhan yang disebut pertama dapat dikatakan bahwa, ingin berhasil merupakan kebutuhan seorang manusia. Tidak ada manusia yang senang jika dikatakan telah gagal. Akan tetapi sebaliknya, seseorang tidak seharusnya dihantui oleh ketakutan akan kegagalan karena ada ungkapan yang mengatakan, bahwa seseorang yang tidak pernah gagal tidak akan memahami arti keberhasilan. Pandangan manajerial yang tepat tentang hal ini terungkap dengan jawaban pada pertanyaan, jika Anda harus memilih satu di antara dua karyawan menjadi bawahan Anda, yang satu mengatakan, Saya sudah gagal, dan yang satu lagi mengatakan, Saya sudah gagal dua kali, yang mana Anda pilih? Jawaban yang baik adalah jika manajer yang bersangkutan memilih orang kedua.

Mengenai kebutuhan kedua – kebutuhan akan kekuasaan telah diuraikan dalam pembahasan terdahulu apa yang dimaksud dengan kekuasaan, apa landasannya, dan bagaimana menggunakannya. Mengulangi pembahasan tentang hal ini tentunya tidak relevan lagi meskipun mungkin penting untuk

menggarisbawahi bahwa, serendah apa pun jabatan dan kedudukan seseorang dalam organisasi, ia tetap ingin berkuasa dan berpengaruh terhadap orang lain.

Kebutuhan afiliasi penting mendapat perhatian untuk dipenuhi karena predikat manusia sebagai makhluk sosial. Keinginan disenangi, dicintai, kesediaan bekerja sama, iklim bersahabat, dan saling mendukung dalam organisasi, merupakan bentuk-bentuk pemuasan kebutuhan ini.

g. Teori Evaluasi Kognitif Menurut P.C. Jordan

Inti teori ini ialah pandangan yang mengatakan bahwa pengaruh motivasi intrinsik berkurang apabila seseorang telah termotivasi oleh dorongan yang bersifat ekstrinsik. Pada mulanya, para ahli yang mendalami teori motivasi berpendapat bahwa motivasi intrinsik seperti keberhasilan, tanggung jawab yang lebih besar, dan kemahiran tidak berkaitan langsung dengan faktor-faktor motivasi ekstrinsik seperti penghasilan, promosi, supervisi yang baik, dan kondisi fisik tempat bekerja yang menarik. Dengan kata lain, stimulasi dari satu jenis motivasi tidak mempengaruhi jenis yang lain. Teori evolusi kognitif membantah pandangan ini. Teori ini menekankan bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik kuat, maka motivasi intrinsik melemah.

Para penganut teori ini memberikan penjelasan kenapa demikian halnya. Salah satu argument yang dikemukakan ialah bahwa dengan motivasi ekstrinsik, seperti penghasilan yang menarik, seorang karyawan seolah-olah kehilangan kendali atas nasibnya dan karena itu kepuasan menampilkan kinerja merendah. Dengan kata lain, motivasi yang bersangkutan telah beralih dari motivasi intrinsik menjadi motivasi ekstrinsik.

Akan tetapi sesungguhnya, praktek-praktek manajemen yang benar tidak seharusnya berpikir hitam-putih, dalam arti, menggunakan stimulasi internal saja atau menggunakan stimulasi eksternal saja. Misalnya, kenaikan pangkat atau kenaikan penghasilan seseorang, salah satu bentuk stimulasi eksternal yang kuat harus dikaitkan dengan kinerja seseorang yang ditampilkannya karena keinginannya memperoleh kepuasan berkarya. Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa manfaat teori ini terletak pada pentingnya memberikan berbagai stimulus eksternal kepada para karyawan tanpa mengabaikan peranan positif yang dapat dimainkan oleh stimulus internal.

h. Teori Penentuan Tujuan Menurut Edwin Locke

Telah umum diketahui bahwa dalam kehidupan berorganisasi, para anggotanya bekerja demi tercapainya tujuan tertentu. Pertanyaan-pertanyaan yang sering dihadapi oleh para manajer antara lain ialah : apakah tujuan yang diharapkan dapat dicapai oleh para bawahan itu harus sulit atau mudah, apakah tujuan itu ditentukan dari atas atau melalui partisipasi dari orang-orang yang akan berupaya mencapainya.

Kiranya dapat diterima oleh akal sehat, pandangan yang mengatakan bahwa tujuan yang hendak dicapai itu harus cukup sulit sehingga pencapaiannya memerlukan pengerahan waktu, tenaga dan kemampuan dari orang-orang yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk mencapainya. Tetapi sebaliknya, tujuan hendaknya janganlah demikian sulitnya sehingga dengan pengerahan segala kemampuan dan waktu yang banyak sekalipun, tujuan tersebut tidak akan tercapai. Karena jika demikian halnya, para pelaksana kegiatan pencapaiannya akan mengalami frustrasi, dan dengan demikian tidak bergairah untuk bekerja sama.

Mengenai pertanyaan kedua, yaitu: apakah para karyawan akan terdorong berbuat semaksimal mungkin apabila mereka berpartisipasi dalam penentuan tujuan, atau cukup kalau manajemenlah yang menentukan tujuan dan para bawahan hanya berperan sebagai pelaksana saja.

Pengalaman banyak orang menunjukkan, tidak dapat dikatakan secara pasti pandangan mana yang paling baik, karena tergantung pada banyak faktor, antara lain sikap, persepsi, dan perilaku para anggota organisasi yang bersangkutan. Artinya, jika para anggota organisasi tergolong sebagai manusia tipe “Y” menurut teori McGregor, atau kalau tingkat kedewasaannya berada pada kondisi K-4 menurut teori kepemimpinan situasional, partisipasi para bawahan dalam menentukan tujuan akan mendorong mereka berbuat semaksimal mungkin demi keberhasilan upaya pencapaiannya. Dikatakan demikian, karena para karyawan akan bersedia membuat komitmen yang diperlukan atau dituntut oleh organisasi. Kesediaan membuat komitmen seperti itu akan semakin besar apabila letak kendali diri bersifat internal, yang berarti bahwa mereka berpendapat bahwa, mereka adalah tuan nasib sendiri. Apalagi kalau disertai keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka.

Dikaitkan dengan permasalahan yang saya teliti, jika seorang pegawai melakukan yang terbaik untuk organisasi atau instansi, maka dia akan mendapat balasannya, misalnya, mendapatkan penghargaan, bonus atas apa yang mereka berikan kepada organisasi. Dan begitu juga sebaliknya, jika pegawai menganggap remeh tugas yang dibebankan organisasi kepadanya, maka ia akan mendapat balasannya pula, misal pegawai tidak mendapatkan bonus.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis adalah aktivitas untuk mengelompokkan dan menguraikan bagian-bagian, menghubungkan antara indikator-indikator, menggolongkan dan mengelompokkan kembali menurut kriteria tertentu dan kemudian ditafsirkan maknanya.
2. Motivasi kerja pegawai Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya adalah indikator yang mendorong yang timbul dari dalam diri pegawai Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya untuk melakukan suatu tujuan tertentu.
3. Analisis motivasi kerja pegawai Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya adalah aktivitas untuk menguraikan indikator yang mendorong atau menggerakkan dalam diri pegawai Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya untuk mau melakukan pekerjaannya. Indikator yang dipakai untuk mempelajari motivasi dalam diri pegawai sebagai berikut:
 - a) Pencapaian prestasi adalah situasi atau kondisi yang memungkinkan pegawai Pos SAR Wamena kabupaten jayawijaya dapat mencapai puncak prestasinya. Puncak prestasi dapat di capai dengan adanya sarana prasana yang mendukung, peraturan dan peralatan yang cukup tersedia di kantor. Sehingga semua memperoleh kesempatan untuk mencapai prestasi masing-masing dalam bidangnya.
 - b) Penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan kepada pegawai Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya atas kerja yang telah dicapai melebihi target dalam bentuk materiil dan

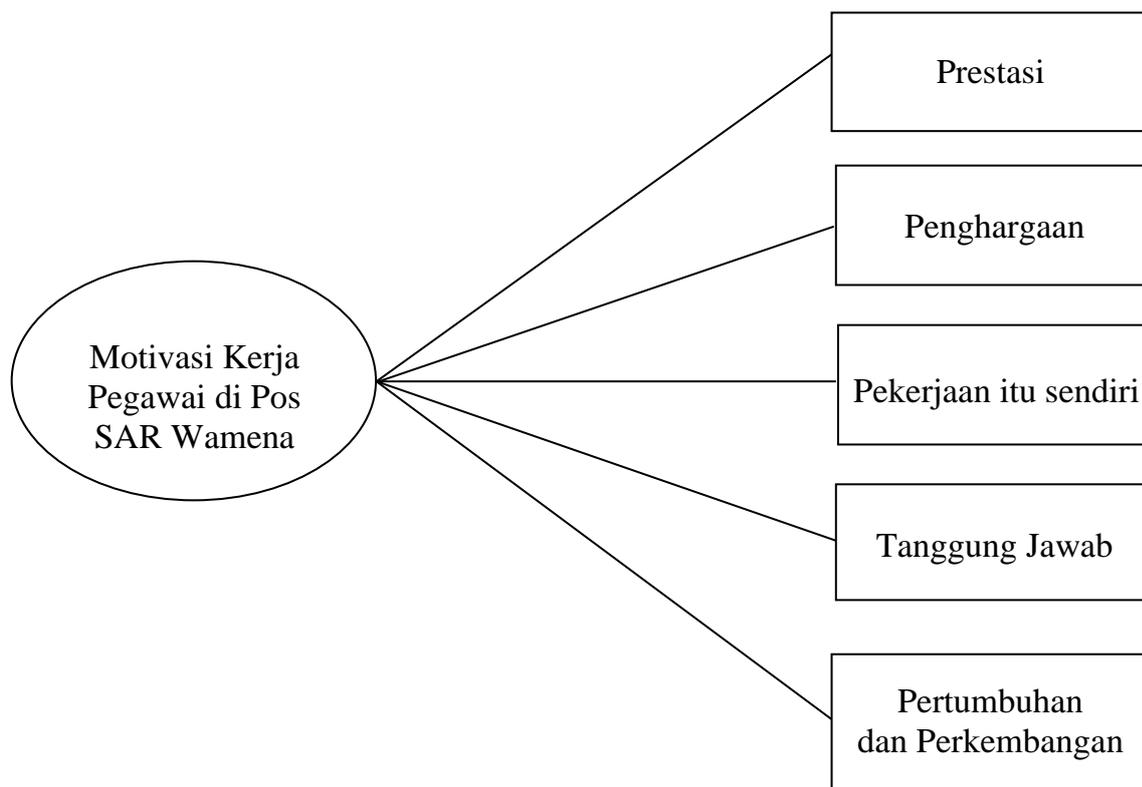
inmateriil. Sehingga dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

- c) Pekerjaan itu sendiri adalah kesesuaian antara minat, pengetahuan dan kemampuan pegawai Pos SAR Wamenakabupaten jayawijaya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan bisa memotivasi berdasarkan berat ringannya pekerjaan yang dilakukan. Kalau pekerjaan dirasa tidak sesuai dengan keahlian dan bidangnya akan menurunkan motivasi pegawai dalam mendapatkan kinerja yang maksimum. Begitu juga sebaliknya bila pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing pegawai akan menimbulkan efek kecintaan terhadap pekerjaan dan membuahkan hasil yang maksimal.
- d) Tanggung jawab adalah beban kerja atau kewajiban yang harus diselesaikan pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya terhadap pekerjaannya. Besar kecilnya tanggung jawab yang dipikul dapat mempengaruhi motivasi pegawai di kantor.
- e) Pertumbuhan dan perkembangan adalah situasi dan kondisi memungkinkan pegawai untuk mengembangkan karirnya sampai puncak. Dalam hal ini di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya selalu mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan dengan pemateri yang berasal dari dalam kantor maupun luar kantor. Di kantor sebisa mungkin memberi wadah bagi para pegawainya yang mempunyai keahlian khusus sesuai dengan bidang dan bakat masing-masing. Sehingga pegawai merasa ada tempat untuk menambah ilmu dan wawasannya.

C. Kerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan definisi operasional di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual dibawah ini.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual penelitian



Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas maka penulis meneliti Motivasi Kerja Pegawai dengan indikator sebagai berikut:

1. Prestasi
2. Penghargaan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Pertumbuhan dan Perkembangan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya.

2. Waktu Penelitian

Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan mudah dijangkau sehingga dapat menghemat waktu tenaga dan dana sedangkan waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih selama dua bulan dimulai pada saat pengambilan data pertama mengenai sejarah dan gambaran umum Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya sampai selesai.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut **Nawawi (1985 : 63)** deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dll) dan faktor-faktor yang tampak sebagaimana adanya. Sedangkan yang dimaksud dengan pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian dengan cara mengukur indikator-indikator variabel penelitian sehingga diperoleh gambaran di antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian berdasarkan angka-angka, presentase, frekuensi dan dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penggunaan metode deskriptif kuantitatif ini diselaraskan dengan variabel penelitian yang memusatkan pada masalah-masalah aktual dan fenomena yang sedang terjadi pada saat sekarang dengan bentuk hasil penelitian berupa angka-angka memiliki makna. Adapun tujuan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif ini adalah untuk menjelaskan suatu situasi yang hendak diteliti dengan dukungan studi kepustakaan sehingga lebih memperkuat analisa peneliti dalam membuat suatu kesimpulan. Dimana hasil penelitian diperoleh dari hasil perhitungan indikator-indikator variabel penelitian kemudian dipaparkan secara tertulis oleh penulis.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian dalam suatu wilayah. Menurut **Suharsimi Arikunto (2010:173)**, Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut **Suharsimi Arikunto (2002:104)**. Populasi kurang dari 100 maka dipakai rumus $N = n$ yang artinya populasi adalah sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya yang berjumlah 27 orang.

2. Sampel

Menurut **Suharsimi Arikunto (2010 : 134 – 185)**, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila

populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10 – 15 %, atau 20 – 25 % atau lebih.

Secara umum, sampel yang baik adalah yang dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. Dalam bahasa pengukuran, artinya sampel harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Penentuan sampel hendaknya memperhitungkan berbagai aspek karena kesimpulan dari hasil penelitian yang dipelajari melalui sampel harus dapat diberlakukan pula untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus *representative*, sehingga betul – betul mewakili keseluruhan populasi.

Besaran atau ukuran sampel ini sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. Namun, dalam hal tingkat kesalahan, pada penelitian sosial maksimal tingkat kesalahannya adalah 5% (0,05). Makin besar tingkat kesalahan maka makin kecil jumlah sampel. Namun yang perlu diperhatikan adalah semakin besar jumlah sampel (semakin mendekati populasi) maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi dan sebaliknya, semakin kecil jumlah sampel (menjauhi jumlah populasi) maka semakin besar peluang kesalahan generalisasi. Jadi jika populasi yang ada di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya adalah sebanyak 27 orang maka, dengan demikian besarnya sampel adalah sebanyak 27 orang.

D. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jumlah instrument penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Untuk menafsirkan hasil penelitian dan untuk meginterpretasikan penilaian pegawai terhadap tiap variabel, maka

penulis menggunakan kriteria tiga kotak (*Three-box Method*) yang dikemukakan oleh **Ferdinan (2006 : 273)**.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data tidak lain dari suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Reseach*)

Penelitian pustaka yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui perpustakaan, baik berupa buku – buku literature, diktat – diktat, bahan kuliah, peraturan – peraturan, undang – undang dan sebagainya yang memuat keterangan tentang masalah yang dibutuhkan dalam pembahasan ini.

Dalam penelitian ini data utama yang digunakan diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada pegawai Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya. Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan tidak melalui perantara. Data primer diperoleh langsung dari responden dilakukan melalui instrumen kuesioner. Kuesioner ini berisi daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden. Daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden berkaitan dengan tingkat motivasi kerja pegawai.

2. Pengamatan (*Observation*)

Soetrisno dalam Sugiyono (2011 : 166), mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis,

atau dapat dikatakan bahwa pengamatan dan pencatatan gejala – gejala yang tampak pada objek penelitian yang pelaksanaannya langsung pada tempat atau peristiwa, keadaan atau situasi yang sedang terjadi.

Dalam observasi ini, peneliti terlibat langsung dengan kegiatan – kegiatan sehari – hari orang yang sedang diamati (responden), dengan kata lain peneliti melakukan apa yang dikerjakan pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya.

3. Kuesioner (*Questioner*)

Menurut Sugiyono (2011 : 162), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik utama pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil pengisian kuesioner kemudian dilakukan penghitungan skor dengan menggunakan analisis indeks untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Teknik scoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5. Dalam menilai jawaban dari setiap pertanyaan dalam kuesioner, penulis menggunakan pengukuran **skala likert** yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau sosial.

Penyekoran skala berkisar antara 1 sampai pada butir tertinggi maka penilaian yang digunakan untuk setiap jawaban sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|----------------|
| a. Sangat setuju | Nilai skor = 5 |
| b. Setuju | Nilai skor = 4 |
| c. Kurang Setuju | Nilai skor = 3 |
| d. Tidak setuju | Nilai skor = 2 |
| e. Sangat tidak setuju | Nilai skor = 1 |

F. Teknik Analisa Data

Menurut Hasan (2006:24), analisa data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data bertujuan untuk mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus, sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut (Sudjana, 2001:128).

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisa data deskriptif dimana teknik analisa dapat menggunakan skor (skala ordinal), persentase (skala nominal), nilai rata-rata (mean), data yang sering muncul (modus), nilai tengah data (median), dan analisa data deskriptif lain yang memiliki sumber (referensi) yang dapat dipercaya secara ilmiah. Pembuatan tabel penolong untuk menentukan predikat menggunakan prinsip *three-box method* hasil penelitian akan disajikan ke dalam 3 (tiga) kategori. Dengan kriteria tiga kotak (*Three-box Method*), pada penelitian akan menghasilkan rentang sebesar 1,33 dengan perhitungan sebagai berikut :

Jumlah skor ideal (skor maksimum)	= 5
Jumlah skor terendah (skor minimum)	= 1
Panjang interval = <i>skor maksimum - skor minimum</i>	
	= 5 - 1
	= 4
Jarak =	$\frac{\text{Panjang Interval}}{3 \text{ (Jumlah Kategori)}}$
	= $\frac{4}{3} = 1,33$

Maka tabel interpretasi nilai hasil penelitian dapat dibuat sebagai berikut :

Tabel 3.2
Interpretasi Hasil Penelitian

No	Interval rata-rata skor	Predikat
1.	$1 < \text{Rata-Rata Skor} \leq 2,33$	Rendah
2.	$2,33 < \text{Rata-Rata Skor} \leq 3,66$	Sedang
3.	$3,66 < \text{Rata-Rata Skor} \leq 5$	Tinggi

Sumber: Panduan Penulisan Skripsi 2014

Definisi untuk masing-masing predikat hasil rata-rata skor secara umum adalah sebagai berikut:

- a. Rendah : Jika rata-rata skor lebih besar dari 1 dan kurang dari atau sama dengan 2,33 motivasi dinyatakan rendah dan menjelaskan bahwa keadaan indikator (prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pertumbuhan dan perkembangan) di kantor SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya dianggap tidak memenuhi kebutuhan kerja pegawai.
- b. Sedang : Jika rata-rata lebih besar dari 2,33 dan kurang dari atau sama dengan 3,66 ini menjelaskan bahwa keadaan indikator (prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pertumbuhan dan perkembangan) di kantor SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya cukup memenuhi kebutuhan kerja pegawai.

- c. Tinggi : Jika rata-rata lebih besar dari 3,66 sampai dengan nilai maksimal (5) ini menjelaskan bahwa keadaan indikator (prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pertumbuhan dan perkembangan) di kantor SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya memenuhi kebutuhan kerja pegawai.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Keadaan Lokasi Penelitian

a. Sejarah Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan

Lahirnya organisasi SAR di Indonesia yang saat ini bernama BASARNAS diawali dengan adanya penyebutan "*Black Area*" bagi suatu negara yang tidak memiliki organisasi SAR. Dengan berbekal kemerdekaan, maka tahun 1950 Indonesia masuk menjadi anggota organisasi penerbangan internasional ICAO (*International Civil Aviation Organization*). Sejak saat itu Indonesia diharapkan mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran yang terjadi di Indonesia. Sebagai konsekuensi logis atas masuknya Indonesia menjadi anggota ICAO tersebut, maka pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 1955 tentang Penetapan Dewan Penerbangan untuk membentuk panitia SAR. Panitia teknis mempunyai tugas pokok untuk membentuk Badan Gabungan SAR, menentukan pusat-pusat regional serta anggaran pembiayaan dan materil. Sebagai negara yang merdeka, tahun 1959 Indonesia menjadi anggota *International Maritime Organization* (IMO). Dengan masuknya Indonesia sebagai anggota ICAO dan IMO tersebut, tugas dan tanggung jawab SAR semakin mendapat perhatian. Sebagai negara yang besar dan dengan semangat gotong royong yang tinggi, bangsa Indonesia ingin mewujudkan harapan dunia internasional yaitu mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran.

Dari pengalaman-pengalaman tersebut di atas, maka timbul pemikiran bahwa perlu diadakan suatu organisasi SAR Nasional yang mengkoordinir segala kegiatan-kegiatan SAR dibawah satu

komando. Untuk mengantisipasi tugas-tugas SAR tersebut, maka pada tahun 1968 ditetapkan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor T.20/I/2-4 mengenai ditetapkannya Tim SAR Lokal Jakarta yang pembentukannya diserahkan kepada Direktorat Perhubungan Udara. Tim inilah yang akhirnya menjadi embrio dari organisasi SAR Nasional di Indonesia yang dibentuk kemudian. Pada tahun 1968 juga, terdapat proyek *South East Asia Coordinating Committee on Transport and Communications*, yang mana Indonesia merupakan proyek payung (*Umbrella Project*) untuk negara-negara Asia Tenggara. Proyek tersebut ditangani oleh *US Coast Guard* (Badan SAR Amerika), guna mendapatkan data yang diperlukan untuk rencana pengembangan dan penyempurnaan organisasi SAR di Indonesia. Kesimpulan dari tim tersebut adalah :

- 1) Perlu kesepakatan antara departemen-departemen yang memiliki fasilitas dan peralatan;
- 2) Harus ada hubungan yang cepat dan tepat antara pusat-pusat koordinasi dengan pusat fasilitas SAR;
- 3) Pengawasan lalu lintas penerbangan dan pelayaran perlu diberi tambahan pendidikan SAR;
- 4) Bantuan radio navigasi yang penting diharapkan untuk pelayaran secara terus menerus.

Dalam kegiatan survey tersebut, tim *US Coast Guard* didampingi pejabat - pejabat sipil dan militer dari Indonesia, tim dari Indonesia membuat kesimpulan bahwa :

- a) Instansi pemerintah baik sipil maupun militer sudah mempunyai unsur yang dapat membantu kegiatan SAR, namun diperlukan suatu wadah untuk menghimpun unsur-unsur tersebut dalam suatu sistem SAR yang baik. Instansi-instansi berpotensi tersebut juga sudah mempunyai perangkat dan jaringan

komunikasi yang memadai untuk kegiatan SAR, namun diperlukan pengaturan pemanfaatan jaringan tersebut.

- b) Personil dari instansi berpotensi SAR pada umumnya belum memiliki kemampuan dan keterampilan SAR yang khusus, sehingga perlu pembinaan dan latihan.

Peralatan milik instansi berpotensi SAR tersebut bukan untuk keperluan SAR, walaupun dapat digunakan dalam keadaan darurat, namun diperlukan standardisasi peralatan.

b. Makna Lambang BASARNAS

➤ Lambang 1



Keterangan :

- a) DASAR. Warna kuning hijau adalah warna "*pare anom*" yang menurut sejarah dan tradisi bangsa Indonesia Menandakan kesuburan Tanah Air kita yang diperuntukkan kesejahteraan rakyat. Wilayah Indonesia dari Sabang hingga Merauke terdiri dari 13.677 pulau / kepulauan pada posisi silang antara dua benua dan dua samudra, dengan mengandung kekayaan bumi dan air.
- b) BINTANG. Jumlah bintang sebanyak 5 buah menggambarkan bahwa Pancasila merupakan falsafah Negara Republik Indonesia dan sebagai pandangan hidup dari bangsa kita, yang mana pada sila kedua ialah "Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab" merupakan ciri khas tugas SAR Nasional yang selalu berkaitan dengan keempat sila lainnya.
- c) SAR NASIONAL. Tulisan SAR Nasional dengan warna merah sebagai ketegasan dalam melaksanakan tugas kemanusiaan yang meliputi seluruh wilayah dengan tekad

para petugasnya untuk bertindak dengan cepat, tepat dan berani setiap saat diperlukan.

- d) AVIGNAM JAGAT SAMAGRAM. Namun demikian, sila pertama dari Pancasila sebagai suatu keyakinan dari setiap petugas SAR bahwa segala tugas ini diridhoi Tuhan Yang Maha Esa dengan tetap berdoa "Semoga Selamatlah Alam Semesta".

➤ **Lambang 2**



Keterangan :

- a) Delapan penjuru mata angin dengan warna merah putih mengandung arti dan makna bahwa Badan SAR Nasional dalam mengemban tugas di bidang kemanusiaan senantiasa menitikberatkan pada kecepatan dan ketepatan serta dilaksanakan dengan penuh ketulusan (warna putih) dan keberanian (warna merah).
- b) Awan, gunung dan 5 ombak di laut mengandung arti dan makna bahwa dalam menjalankan tugasnya Badan SAR Nasional melingkupi segala medan tugas; Awan menggambarkan lingkup medan tugas udara, gunung menggambarkan lingkup medan tugas darat, ombak di laut menggambarkan lingkup medan tugas di air yang dilandasi dengan kelima sila dalam Pancasila.
- c) Pita bertuliskan "INDONESIA" mempunyai arti bahwa Badan SAR Nasional merupakan lembaga pemerintah Indonesia yang melaksanakan tugas pencarian dan pertolongan.

c. VISI dan MISI BASARNAS Tahun 2015-2019

1) VISI Badan SAR Nasional

“Mewujudkan Badan SAR Nasional yang andal, terdepan, dan unggul dalam pelayanan jasa SAR di wilayah NKRI”

2) MISI Badan SAR Nasional

a) Menyelenggarakan siaga terus-menerus dalam pencarian dan pertolongan, penyelamatan, dan evakuasi kepada masyarakat dalam kecelakaan, bencana, dan kondisi membahayakan manusia secara andal, efektif, cepat, efisien, serta aman.

b) Melaksanakan koordinasi dengan instansi/organisasi nasional maupun internasional dalam rangka menyelenggarakan operasi pencarian dan pertolongan (SAR), serta melakukan pemasyarakatan SAR untuk memaksimalkan potensi SAR.

c) Menyelenggarakan peningkatan kemampuan teknis dan manajerial organisasi dan senantiasa tumbuh, berkembang dan melakukan perbaikan di segala aspek secara berkesinambungan.

d) Melaksanakan pembinaan kemampuan dan kesiapan sumberdaya manusia serta koordinasi berkelanjutan agar setiap saat dapat melaksanakan tugas operasi pencarian dan pertolongan dengan sebaik-baiknya.

e) Menyediakan sarana dan prasarana operasi, peralatan komunikasi dan sistem informasi SAR sesuai dengan kebutuhan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

d. Kantor SAR dan Pos SAR

1) Kantor SAR

Kantor *Search and Rescue* yang selanjutnya disebut Kantor SAR adalah Unit Pelaksana Teknis di bidang pencarian

dan pertolongan (*search and rescue*) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan SAR Nasional. Kantor SAR secara teknis administratif dibina oleh Sekretaris Utama dan secara teknis fungsional dibina oleh Deputi Bidang Operasi SAR dan Deputi Bidang Potensi SAR. Kantor SAR dipimpin oleh seorang Kepala.

a) Tugas

Kantor SAR mempunyai tugas melaksanakan siaga SAR, pelatihan SAR, pembinaan potensi SAR, tindak awal dan operasi SAR, serta pengerahan dan pengendalian potensi SAR dalam rangka operasi SAR yang meliputi usaha dan kegiatan mencari, menolong, dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau dikhawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam musibah pelayaran dan/atau penerbangan, atau bencana dan musibah lainnya.

b) Fungsi

- Pelaksanaan siaga SAR secara terus menerus selama 24 (dua puluh empat) jam setiap hari;
- Pelaksanaan pelatihan SAR;
- Pelaksanaan pembinaan potensi SAR;
- Pelaksanaan tindak awal dan operasi SAR;
- Koordinasi, pengerahan dan pengendalian potensi SAR dalam operasi SAR;
- Kerja sama di bidang SAR;
- Pemeliharaan dan penyiapan sarana dan prasarana SAR;
- Pelaksanaan administrasi dan kerumahtanggaan Kantor SAR.

2) Pos SAR

Pos SAR adalah satuan kerja non struktural di bidang pencarian dan pertolongan (*search and rescue*) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor SAR yang membawahnya. Pos SAR dipimpin oleh seorang Koordinator yang ditunjuk oleh Kepala Kantor SAR.

a) Tugas

Pos SAR mempunyai tugas membantu Kantor SAR dalam melaksanakan tugas SAR di wilayah kerja yang menjadi tanggungjawabnya, yang meliputi pelaksanaan siaga SAR, pelaksanaan tindak awal dan operasi SAR terhadap musibah pelayaran dan/atau penerbangan, atau musibah dan bencana lainnya, serta koordinasi dan pengerahan potensi SAR dalam operasi SAR.

b) Fungsi

- Pelaksanaan siaga SAR secara terus menerus selama 24 (dua puluh empat) jam setiap hari;
- Pelaksanaan siaga Komunikasi SAR;
- Pelaksanaan tindak awal dan operasi SAR;
- Koordinasi, pendataan dan pengerahan potensi SAR dalam operasi SAR;
- Penyiapan dan pemeliharaan sarana dan prasarana SAR;
- Pelaksanaan administrasi dan kerumahtanggaan Pos SAR.

e. Sejarah Kantor SAR Jayapura

Kantor SAR Jayapura merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Badan SAR Nasional. Kantor SAR Jayapura adalah Unit Pelaksana teknis Badan SAR Nasional yang berlokasi di Jl. Hawaii No. 115 Sentani Kabupaten Jayapura. Dengan meningkatnya arus

globalisasi yang melanda dunia saat ini serta peningkatan pembangunan di berbagai daerah berdampak pada peningkatan arus pengguna jasa transportasi. Disisi lain bahwa Negara Indonesia terletak pada 3 lempengan bumi sehingga merupakan daerah potensi bencana alam. Kondisi ini disikapi dengan bijak oleh pemerintah dengan langkah konkrit yaitu perubahan Basarnas menjadi lembaga independen di bawah langsung Presiden berupa “Lembaga Pemerintah Non Kementrian” yang mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas pemerintah dibidang SAR (Pencarian dan Pertolongan). Menjadi tugas berat namun juga merupakan tantangan dalam rangka memberikan kepercayaan dunia bahwa Negara Indonesia adalah Negara yang peduli terhadap keselamatan seluruh warga dunia, tanpa disadari akan berpengaruh terhadap pertumbuhan perekonomian disebabkan tidak ada keraguan operator transportasi asing masuk ke Negara Indonesia.

Tugas Pokok Kantor SAR Jayapura :

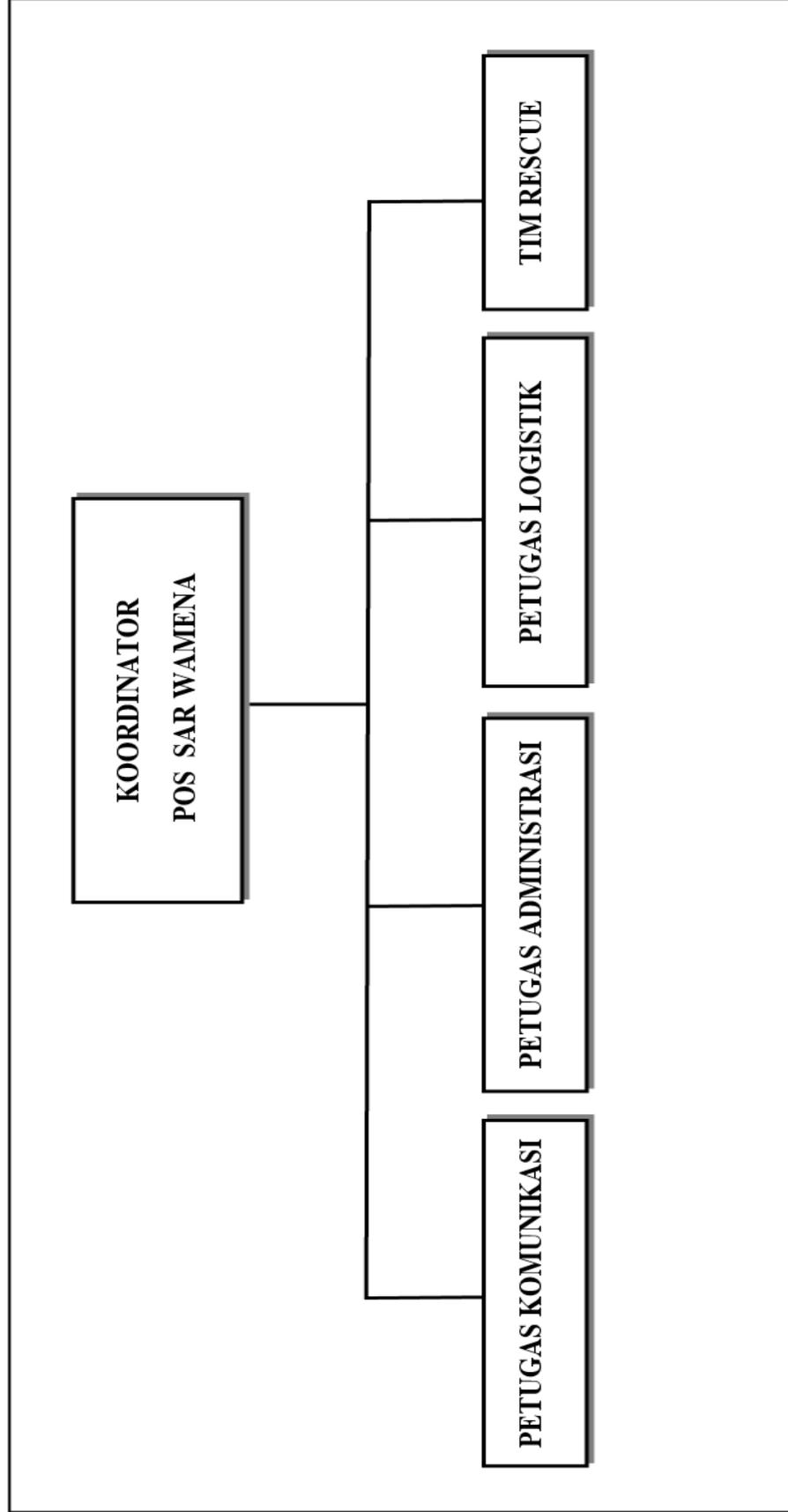
- Kantor SAR Jayapura mempunyai tugas pokok Pencarian dan Pertolongan;
- Melaksanakan tindakan awal operasi SAR, terhadap pembinaan seluruh potensi;
- Pengarahan potensi SAR dalam operasi SAR,
- Koordinasi dengan potensi SAR.

Di dalam melaksanakan tugas operasional Kantor SAR Jayapura yang luasnya mencakup 15 (lima belas) Kota/Kabupaten dibentuk dua Pos yang berada di Wamena dan di Sarmi dimana Pos ini merupakan Pos Aju Kantor SAR Jayapura guna mempercepat upaya SAR bila setiap saat terjadi musibah dan bencana di 15 (lima belas) Kabupaten dan Kota.

f. Struktur Organisasi Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya

Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan. Dan selain itu struktur organisasi juga menunjukkan mengenai spesialisasi-spesialisasi dari pekerjaan, saluran perintah maupun penyampaian laporan. Hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam sebuah organisasi, komponen-komponen yang ada dalam organisasi mempunyai ketergantungan. Sehingga jika terdapat suatu komponen baik maka akan berpengaruh kepada komponen yang lainnya dan tentunya akan berpengaruh juga kepada organisasi tersebut. Struktur organisasi pada Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Pos SAR Wamena



1) Pos SAR

Pos SAR dipimpin oleh seorang Koordinator. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor : KM. 40 Tahun 2006, personil pada Pos SAR sekurang-kurangnya terdiri dari 12 (dua belas) orang. Saat ini Kantor SAR Jayapura terdapat 3 Pos (Wamena, Oksibil dan Sarmi). Susunan tugas Pos SAR terdiri dari:

- a) Koordinator Pos yang mempunyai tugas memimpin dan mengorganisasikan tugas dan fungsi Pos SAR.
- b) Tim Rescue mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pencarian dan pertolongan (*search and rescue*).
- c) Petugas Komunikasi mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengoperasian alat komunikasi Pos SAR.
- d) Petugas Logistik mempunyai tugas memelihara dan menyiapkan sarana dan prasarana Pos SAR.
- e) Petugas Administrasi mempunyai tugas melaksanakan kegiatan ketatausahaan dan kerumahtanggaan Pos SAR.

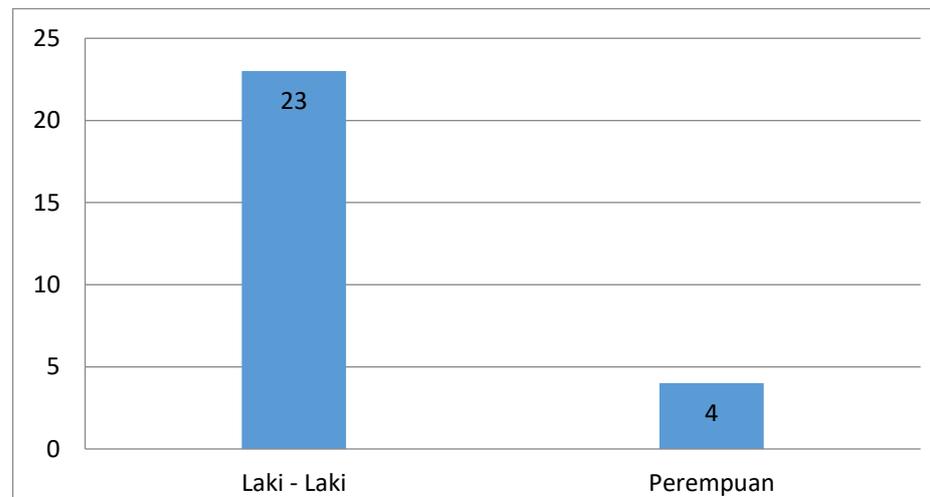
2. Keadaan Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Keadaan responden dalam penelitian ini berjumlah 27 (dua puluh tujuh) orang yang dapat dikelompokkan sebagai berikut:

a. Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin pada Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya dapat dilihat pada grafik di bawah ini :

Grafik 4.1
Diagram Batang Keadaan Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin



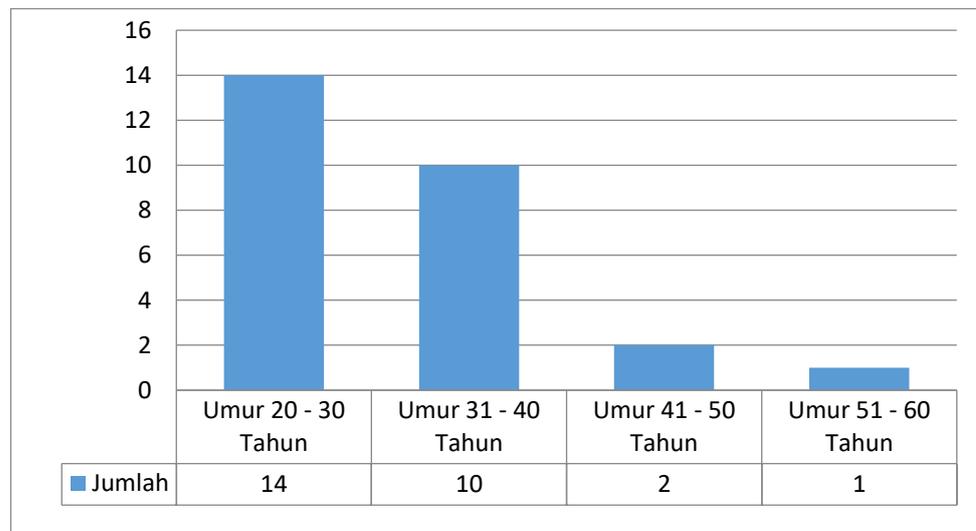
Sumber : Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya Tahun 2017

Berdasarkan hasil olahan data mengenai keadaan responden yang berdasarkan jenis kelamin pada grafik di atas, maka jumlah responden terbesar adalah responden pria yakni sebanyak 23 responden. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya adalah laki-laki.

b. Keadaan Responden Berdasarkan Umur

Keadaan responden berdasarkan tingkatan umur pada Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya dapat dilihat pada grafik di bawah ini :

Grafik 4.2
Diagram Batang Keadaan Responden
Berdasarkan Umur



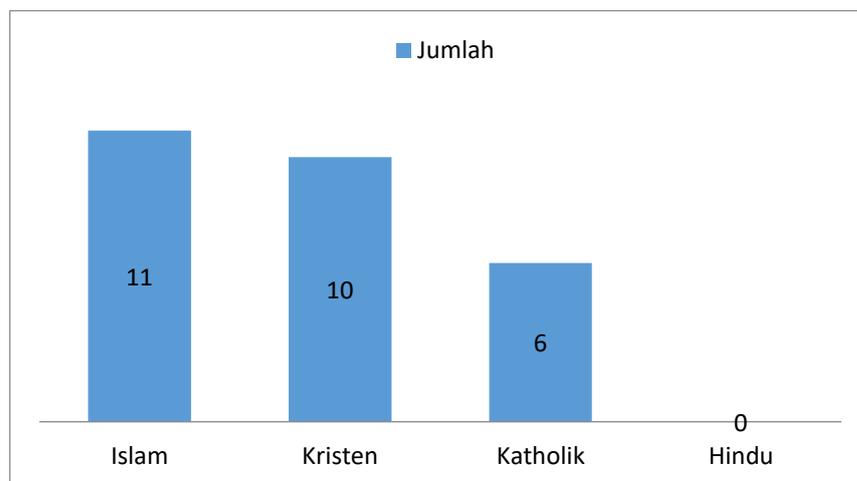
Sumber : Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya Tahun 2017

Berdasarkan hasil olahan data mengenai keadaan responden yang berdasarkan umur, maka diperoleh suatu gambaran pada Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya bahwa jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 20 – 30 tahun. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya pada usia produktif yaitu antara umur 20 - 30 tahun.

c. Keadaan Responden Berdasarkan Agama

Keadaan responden berdasarkan agama pada Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya dapat dilihat pada grafik di bawah ini :

Grafik 4.3
Diagram Batang Keadaan Responden
Berdasarkan Agama



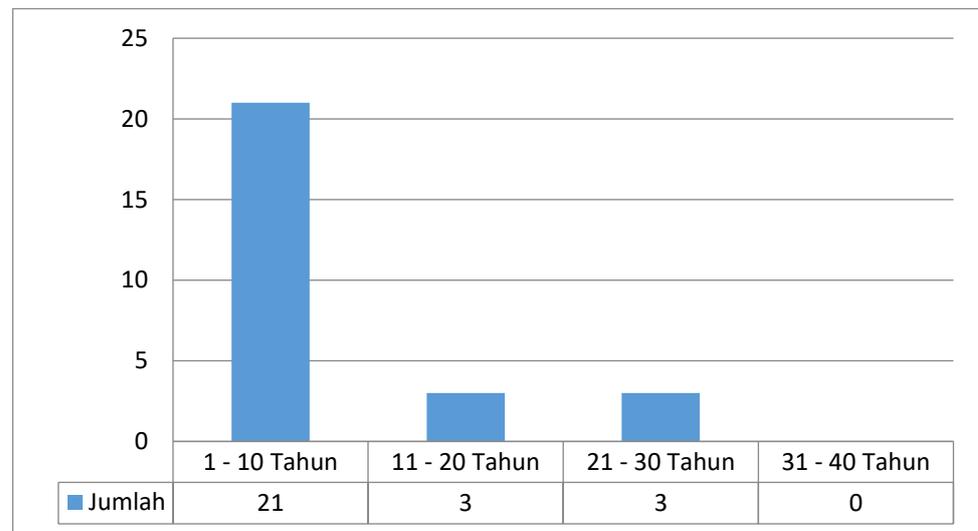
Sumber : Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya Tahun 2017

Berdasarkan hasil olahan data mengenai keadaan responden yang berdasarkan agama, maka diperoleh data bahwa mayoritas agama pada unit kerja Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya adalah islam yang berjumlah 11 responden. Berbeda tipis dengan yang menganut agama kristen yang berjumlah 10 responden.

d. Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keadaan responden berdasarkan masa kerja pada Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya dapat dilihat pada grafik di bawah ini :

Grafik 4.4
Diagram Batang Keadaan Responden
Berdasarkan Masa Kerja



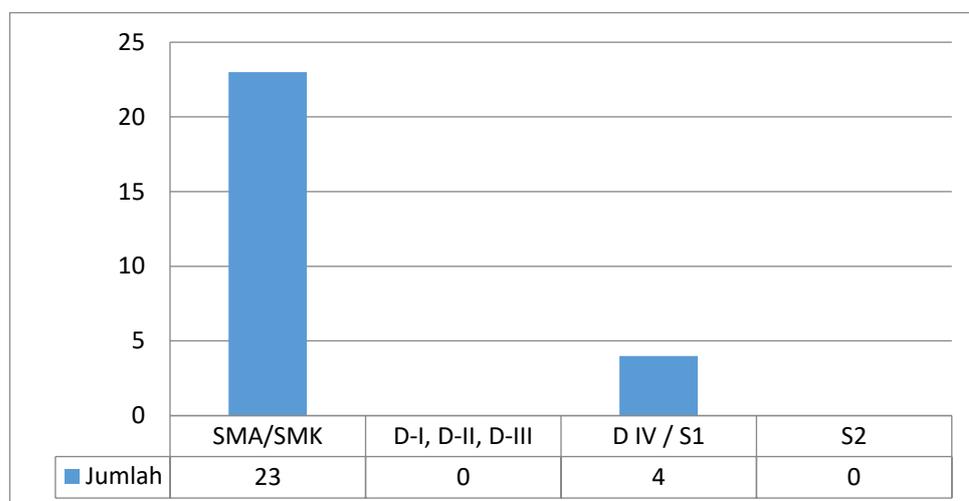
Sumber : Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya Tahun 2017

Berdasarkan hasil olahan data pada grafik di atas mengenai keadaan responden berdasarkan masa kerja, maka diperoleh suatu gambaran bahwa jumlah responden terbanyak dengan masa kerja berkisar antara 1 sampai dengan 10 tahun yaitu berjumlah 21 responden. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya mempunyai masa kerja antara 1-10 tahun.

e. Keadaan Responden Berdasarkan Tingkatan Pendidikan

Keadaan responden berdasarkan tingkatan pendidikan pada Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya dapat dilihat pada grafik di bawah ini :

Grafik 4.5
Diagram Batang Keadaan Responden
Berdasarkan Tingkatan Pendidikan



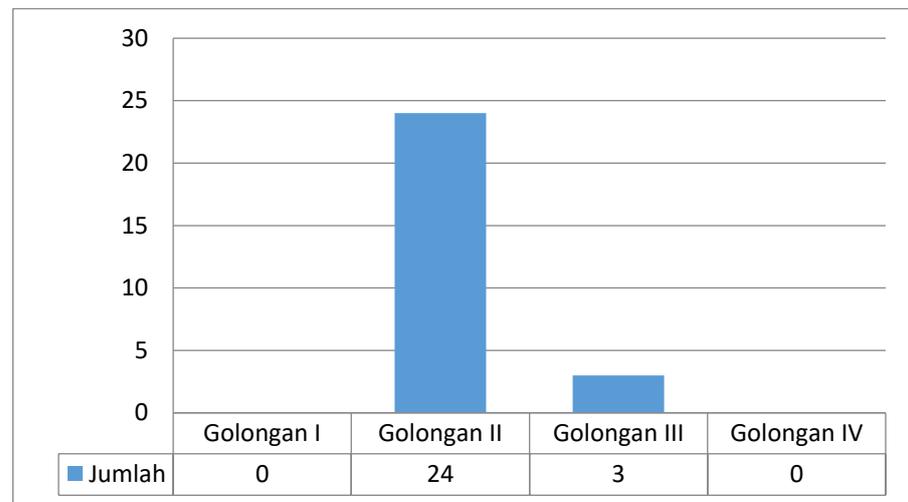
Sumber : Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya Tahun 2017

Berdasarkan hasil olahan data pada grafik 4.5 di atas mengenai keadaan responden yang berdasarkan tingkat pendidikannya, maka diperoleh data yang menunjukkan bahwa responden terbanyak dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 23 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden pada Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya rata-rata memiliki latar belakang pendidikan pada tingkatan SMA/SMK.

f. Keadaan Responden Berdasarkan Golongan

Keadaan responden berdasarkan golongan kerja pada Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya dapat dilihat pada grafik di bawah ini :

Grafik 4.6
Diagram Batang Keadaan Responden
Berdasarkan Golongan



Sumber : Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya Tahun 2017

Berdasarkan hasil olahan data mengenai keadaan responden yang berdasarkan golongan pada grafik 4.6 di atas diperoleh suatu gambaran bahwa responden terbanyak dengan golongan II. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya berada pada tingkat kerja golongan II.

3. Analisa Data

Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data yang penulis lakukan mengenai Analisis Motivasi Kerja Pegawai Di Pos *Search And Rescue* (SAR) Wamena Kabupaten Jayawijaya, maka peneliti menggunakan indikator faktor intrinsik. Adapun indikator-indikatornya yang telah diteliti dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

a. Prestasi

Dalam mengukur dan mendiskripsikan motivasi kerja yang berasal dari faktor intrinsik dengan menggunakan indikator prestasi, peneliti menggunakan beberapa pertanyaan dalam kuesioner diantaranya adalah :

1) Sarana Dan Prasarana Yang Tersedia Di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya Dapat Menunjang Prestasi Pegawai.

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Terhadap Keadaan Sarana Dan Prasarana Dapat Menunjang Prestasi Pegawai

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Menunjang	5	10	37	50
2	Menunjang	4	12	44	48
3	Kurang Menunjang	3	5	19	15
4	Tidak Menunjang	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Menunjang	1	-	-	-
			27	100	113
Skor Rata - Rata					4,19

Sumber : *Olahan Data Primer, Tahun 2017*

Berdasarkan data pada tabel 4.3 di atas hasil pengukuran terhadap kemampuan sarana dan prasarana dapat menunjang prestasi pegawai sebagai berikut. 37% (10 orang) menyatakan bahwa keadaan sarana dan prasarana di kantor sangat menunjang (ideal) prestasi mereka. Ada 44% (12 orang) yang menyatakan hanya menunjang dan 19% (5 orang) menyatakan kurang menunjang.

Secara umum dari tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap kemampuan sarana dan prasarana memotivasi responden adalah 4,19 (menunjang).

2) Setiap Pegawai Di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya Memperoleh Kesempatan Yang Sama Untuk Memaksimalkan Prestasinya

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Yang Diberikan Kepada Setiap Pegawai

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Menunjang	5	16	59	80
2	Menunjang	4	11	41	44
3	Kurang Menunjang	3	-	-	-
4	Tidak Menunjang	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Menunjang	1	-	-	-
			27	100	124
Skor Rata – Rata					4,59

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas hasil pengukuran terhadap kesempatan yang diberikan kepada pegawai dapat memaksimalkan prestasi pegawai sebagai berikut. Ada 59% (16 orang) yang mengatakan sangat menunjang atau ideal dan 41% (11 orang) lainnya mengatakan hanya menunjang.

Secara umum dari tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap pemberian kesempatan yang sama dapat memotivasi responden sebesar 4,59 (sangat menunjang).

3) Pegawai Merasa Senang Berkerja Di Pos Sar Wamena Kabupaten Jayawijaya Ini Karena Peraturan Mendukung Pencapaian Prestasi Pegawai

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Peraturan Yang Mendukung Pencapaian Prestasi Pegawai

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Mendukung	5	12	44	60
2	Mendukung	4	14	52	56
3	Kurang Mendukung	3	1	4	3
4	Tidak Mendukung	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Mendukung	1	-	-	-
			27	100	119
Skor Rata – Rata					4,41

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas hasil pengukuran terhadap peraturan yang mendukung pencapaian prestasi pegawai adalah sebagai berikut. 44% (12 orang) mengatakan

bahwa peraturan di kantor sangat mendukung (ideal) prestasi mereka, 52% (14 orang) lainnya mengatakan hanya mendukung dan 4% (1 orang) mengatakan kurang mendukung prestasi mereka.

Secara umum dari tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap peraturan yang mendukung prestasi dapat memotivasi responden sebesar 4,41 (mendukung).

4) Pegawai Merasa Senang Bekerja Di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya Ini Karena Peralatan Yang Tersedia Sangat Menunjang Prestasi Pegawai

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Peralatan Yang Tersedia Dapat Menunjang Prestasi Pegawai

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Menunjang	5	9	33	45
2	Menunjang	4	9	33	36
3	Kurang Menunjang	3	9	33	27
4	Tidak Menunjang	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Menunjang	1	-	-	-
			27	100	108
Skor Rata – Rata					4,00

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas hasil pengukuran terhadap kemampuan peralatan dapat menunjang prestasi pegawai adalah sebagai berikut. Ada 33% (9 orang) yang

mengatakan bahwa kemampuan peralatan di kantor sangat menunjang atau ideal prestasi mereka, 33% (9 orang) lainnya mengatakan hanya menunjang dan 33% (9 orang) mengatakan kurang menunjang prestasi pegawai.

Secara umum dari tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap kemampuan peralatan dapat menunjang prestasi responden sebesar 4,00 (menunjang).

- 5) **Pegawai Merasa Senang Bekerja Di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya Ini Karena Dihormati Pegawai Lain**
Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Kebiasaan Saling Menghormati Antar Pegawai

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	5	13	48	65
2	Baik	4	14	52	56
3	Kurang Baik	3	-	-	-
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
			27	100	121
Skor Rata – Rata					4,48

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas hasil pengukuran sebagai berikut. Ada 48% (13 orang) yang mengatakan bahwa kebiasaan saling menghormati antar pegawai di kantor dilakukan sangat baik sehingga dapat meningkatkan prestasi

mereka sampai maksimal (ideal) dan 52% (14 orang) lainnya mengatakan baik.

Secara umum dari tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap kebiasaan saling menghormati antar pegawai di kantor dan dapat memotivasi responden memperoleh nilai sebesar 4,48 (baik).

b. Penghargaan

Dalam mengukur dan mendiskripsikan motivasi kerja yang berasal dari faktor intrinsik menggunakan indikator penghargaan, peneliti menggunakan beberapa pertanyaan dalam kuesioner diantaranya adalah :

1) Di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya Selalu Memberikan Pujian Kepada Pegawai Yang Telah Berprestasi Dalam Menangani Musibah Dengan Sigap

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Pujian Kepada Pegawai Yang Sigap Dalam Menangani Musibah

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Mempengaruhi	5	19	70	95
2	Mempengaruhi	4	7	26	28
3	Kurang Mempengaruhi	3	1	4	3
4	Tidak Mempengaruhi	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Mempengaruhi	1	-	-	-
			27	100	126
Skor Rata – Rata					4,67

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan hasil pengukuran pada tabel 4.8 di atas sebagai berikut. Ada 70% (19 orang) yang mengatakan bahwa pujian kepada pegawai yang sigap sangat mempengaruhi motivasi responden sampai maksimal (ideal). Ada 26% (7 orang) yang mengatakan hanya mempengaruhi saja dan 4% (1 orang) lainnya mengatakan kurang mempengaruhi.

Secara umum dari tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap pemberian pujian kepada pegawai yang sigap dalam menangani musibah terhadap motivasi responden adalah 4,67 (sangat mempengaruhi).

2) Di Pos Sar Wamena Kabupaten Jayawijaya Selalu Memberi Penghargaan Terhadap Pegawai Yang Memiliki Disiplin Tinggi

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini :

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan Kepada Pegawai Yang Memiliki Disiplin Tinggi

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Mempengaruhi	5	15	56	75
2	Mempengaruhi	4	6	22	24
3	Kurang Mempengaruhi	3	4	15	12
4	Tidak Mempengaruhi	2	2	7	4
5	Sangat Tidak Mempengaruhi	1	-	-	-
			27	100	115
Skor Rata – Rata					4,26

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Dari tabel 4.9 di atas hasil pengukurannya sebagai berikut. Ada 56% (15 orang) yang mengatakan bahwa

penghargaan terhadap pegawai yang disiplin sangat mempengaruhi tingkat motivasi responden sampai maksimal (ideal). Ada 22% (6 orang) yang mengatakan hanya mempengaruhi saja, 15% (4 orang) lainnya mengatakan kurang mempengaruhi dan 7% (2 orang) lainnya mengatakan tidak mempengaruhi.

Secara umum dari tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang disiplin dapat memotivasi responden adalah 4,26 (mempengaruhi).

3) Di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya Selalu Memberikan Penghargaan Yang Memiliki Keahlian Dalam Bidang Tertentu

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini :

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan Kepada Pegawai Yang Memiliki Keahlian Dalam Bidang Tertentu

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Setuju	5	20	74	100
2	Setuju	4	7	26	28
3	Kurang Setuju	3	-	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
			27	100	128
Skor Rata – Rata					4,74

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan hasil pengukuran pada tabel 4.10 di atas penjelasannya sebagai berikut. 74% (20 orang) yang

mengatakan bahwa pegawai sangat setuju di kantor memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki keahlian tertentu yang dapat meningkatkan semangat bekerja dan motivasi responden sampai maksimal (ideal) dan 26% (7 orang) lainnya mengatakan hanya setuju saja.

Secara umum dari tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap penghargaan kepada pegawai yang memiliki keahlian tertentu adalah sebesar 4,74 (sangat setuju) .

4) Di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya Selalu Memberi Penghargaan Terhadap Pegawai Yang Melaporkan Kegiatan Tepat Waktu

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini :

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan Kepada Pegawai Yang Melaporkan Kegiatan Tepat Waktu

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Setuju	5	13	48	65
2	Setuju	4	9	33	36
3	Kurang Setuju	3	5	19	15
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
			27	100	116
Skor Rata – Rata					4,30

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan hasil pengukuran pada tabel 4.11 di atas dapat digambarkan sebagai berikut. 48% (13 orang) yang

mengatakan pegawai sangat setuju bahwa kantor memberikan penghargaan untuk meningkatkan motivasi kepada pegawai yang melaporkan kegiatan tepat waktu. Ada 33% (9 orang) yang mengatakan hanya setuju saja dan 19% (5 orang) lainnya mengatakan kurang setuju.

Secara umum dari tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap penghargaan kepada pegawai yang melaporkan kegiatan tepat waktu adalah sebesar 4,30 (setuju).

5) Di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya Selalu Memberi Penghargaan Terhadap Pegawai Yang Selalu Hadir Dalam Setiap Kegiatan Yang Diselenggarakan Kantor Atau Instansi Lain

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini :

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan Kepada Pegawai Yang Selalu Hadir Dalam Setiap Kegiatan

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Setuju	5	14	52	70
2	Setuju	4	12	44	48
3	Kurang Setuju	3	1	4	3
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
			27	100	121
Skor Rata – Rata					4,48

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan hasil pengukuran pada tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut. 52% (14 orang) mengatakan

pegawai sangat setuju bahwa kantor memberikan penghargaan kepada pegawai yang aktif pada setiap kegiatan untuk meningkatkan motivasi responden sampai maksimal (ideal). Ada 44% (12 orang) mengatakan hanya setuju saja dan 4% (1 orang) lainnya mengatakan kurang setuju.

Secara umum dari tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap penghargaan kepada pegawai yang aktif pada setiap kegiatan adalah 4,48 (setuju).

c. Pekerjaan Itu Sendiri

Dalam mengukur dan mendiskripsikan motivasi kerja yang berasal dari faktor intrinsik dengan menggunakan indikator pekerjaan itu sendiri, peneliti menggunakan beberapa pertanyaan dalam kuesioner diantaranya adalah :

1) Pekerjaan Yang Pegawai Lakukan Sangat Sesuai Dengan Panggilan Hati Pegawai

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini :

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Pekerjaan
Dengan Panggilan Hati Pegawai

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Sesuai	5	22	81	110
2	Sesuai	4	5	19	20
3	Kurang Sesuai	3	-	-	-
4	Tidak Sesuai	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	1	-	-	-
			27	100	130
Skor Rata – Rata					4,81

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan hasil pengukuran pada tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut. 81% (22 orang) mengatakan bahwa pekerjaan saat ini sangat sesuai dengan panggilan hati pegawai dan dapat memotivasi responden sampai maksimal (ideal) dan ada 19% (5 orang) yang mengatakan hanya sesuai.

Secara umum dari tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan panggilan hati dapat memotivasi responden adalah 4,81 (sangat sesuai).

2) Pekerjaan Yang Pegawai Lakukan Mulia

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini :

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Yang Dilakukan Mulia

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Setuju	5	25	93	125
2	Setuju	4	2	7	8
3	Kurang Setuju	3	-	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
			27	100	133
Skor Rata – Rata					4,93

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan hasil pengukuran pada tabel 4.14 di atas dapat dijabarkan sebagai berikut. 93% (25 orang) mengatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai sangat mulia sehingga dapat memotivasi mereka sampai maksimal (ideal) dan ada 7% (2 orang) lainnya mengatakan hanya setuju saja.

Secara umum dari tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang sangat mulia dan dapat memotivasi responden dalam bekerja adalah 4,93 (sangat setuju).

3) Pegawai Tidak Mempertimbangkan Kemungkinan Resiko Dengan Pekerjaan Yang Pegawai Geluti, Bagi Pegawai Resiko Tidak Masalah

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini :

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Tidak Mempertimbangkan Resiko Pekerjaan

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Setuju	5	16	59	80
2	Setuju	4	8	30	32
3	Kurang Setuju	3	3	11	9
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
			27	100	121
Skor Rata – Rata					4,48

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Hasil pengukuran pada tabel 4.15 di atas dapat dijabarkan sebagai berikut. 59% (16 orang) mengatakan sangat setuju bahwa pegawai mengesampingkan resiko pekerjaan dan tantangan pekerjaan yang mereka geluti saat ini. Ada 30% (8 orang) yang mengatakan hanya setuju dan 11% (3 orang) lainnya mengatakan kurang setuju.

Secara umum dari tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap pegawai menyukai tantangan dan mengesampingkan resiko pekerjaan adalah 4,48 (setuju).

4) Pekerjaan Yang Pegawai Lakukan Bisa Mengekspresikan Kepribadian Pegawai

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini :

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Yang Dilakukan Mengekspresikan Kepribadian Pegawai

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Setuju	5	18	67	90
2	Setuju	4	9	33	36
3	Kurang Setuju	3	-	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
			27	100	126
Skor Rata – Rata					4,67

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan hasil pengukuran pada tabel 4.16 di atas dapat dijabarkan sebagai berikut. 67% (18 orang) mengatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang pegawai geluti dapat mengekspresikan kepribadian sehingga memotivasi responden dalam bekerja dan 33% (9 orang) lainnya yang mengatakan hanya setuju.

Secara umum dari tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan yang responden lakukan saat ini dapat memotivasi responden adalah 4,67 (sangat setuju).

5) Pekerjaan Yang Pegawai Lakukan Sesuai Dan Bisa Mengembangkan Hobi Pegawai.

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.17 di bawah ini :

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Pekerjaan Dengan Hobi Pegawai

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Sesuai	5	19	70	95
2	Sesuai	4	8	30	32
3	Kurang Sesuai	3	-	-	-
4	Tidak Sesuai	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	1	-	-	-
			27	100	127
Skor Rata – Rata					4,70

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan hasil pengukuran pada tabel 4.17 di atas dapat dijabarkan sebagai berikut. 70% (19 orang) mengatakan bahwa pekerjaan yang pegawai lakukan sangat sesuai dengan hobi yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan motivasi responden sampai maksimal (ideal) dan ada 30% (8 orang) lainnya mengatakan hanya sesuai saja.

Secara umum dari tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap kesesuaian hobi dengan pekerjaan yang dilakukan dapat memotivasi responden adalah 4,70 (sangat sesuai).

d. Tanggung Jawab

Dalam mengukur dan mendiskripsikan motivasi kerja yang beasal dari faktor intrinsik dengan menggunakan indikator tanggung jawab, peneliti menggunakan beberapa pertanyaan dalam kuesioner diantaranya adalah :

1) Tanggung Jawab Yang Besar Tidak Menyurutkan Pegawai Untuk Bekerja

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.18 di bawah ini :

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab Besar Tidak Menyurutkan Pegawai

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Setuju	5	20	74	100
2	Setuju	4	7	26	28
3	Kurang Setuju	3	-	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
			27	100	128
Skor Rata – Rata					4,74

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.18 di atas hasil pengukuran dapat dijabarkan sebagai berikut. 74% (20 orang) mengatakan sangat setuju bahwa tanggung jawab besar tidak menyurutkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan 26% (7 orang) lainnya mengatakan hanya setuju saja.

Secara umum dari tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab besar yang mereka pikul tidak menyurutkan

dalam bekerja dapat memotivasi responden adalah sebesar 4,74 (sangat setuju).

2) Bagi Pegawai Keselamatan Orang Banyak Lebih Utama Dari Hal Kepentingan Lainnya

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.19 di bawah ini :

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Lebih Mengutamakan Keselamatan Orang Banyak

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Setuju	5	18	67	90
2	Setuju	4	9	33	36
3	Kurang Setuju	3	-	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
			27	100	126
Skor Rata – Rata					4,67

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Dari tabel 4.19 di atas hasil pengukuran dapat digambarkan sebagai berikut. 67% (18 orang) mengatakan sangat setuju bahwa pegawai lebih mengutamakan keselamatan orang banyak dan 33% (9 orang) lainnya mengatakan hanya setuju saja.

Secara umum dari tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap pegawai lebih mengutamakan keselamatan orang banyak dan mengesampingkan kepentingan

lainnya dapat memotivasi responden sebesar 4,67 (sangat setuju).

3) Pegawai Merasa Bersalah Dan Kecewa Apabila Tidak Bisa Ikut Berpartisipasi Dalam Menangani Musibah

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.20 di bawah ini :

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Terhadap Perasaan Bersalah Apabila Pegawai Tidak Bisa Ikut Berpartisipasi Dalam Menangani Musibah

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Setuju	5	18	67	90
2	Setuju	4	9	33	36
3	Kurang Setuju	3	0	0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
			27	100	126
Skor Rata – Rata					4,67

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.20 di atas hasil pengukuran dapat dijabarkan sebagai berikut. 67% (18 orang) responden mengatakan sangat setuju bahwa pegawai merasa bersalah dan kecewa apabila tidak bisa ikut berpartisipasi dalam menangani musibah dan 33% (9 orang) lainnya mengatakan hanya setuju saja.

Secara umum dari tabel 4.20 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap perasaan bersalah apabila pegawai tidak bisa bekerja adalah 4,67 (sangat setuju). Dapat dikatakan

motivasi kerja tinggi karena pegawai merasa bersalah jika tidak dapat bekerja.

4) Pegawai Bersedia Menggantikan Tanggung Jawab Pegawai Lain Yang Berhalangan Dalam Menangani Musibah

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.21 di bawah ini :

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Terhadap Kesanggupan Pegawai Menggantikan Tanggung Jawab Pegawai Lain

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Bersedia	5	13	48	65
2	Bersedia	4	10	37	40
3	Kurang Bersedia	3	4	15	12
4	Tidak Bersedia	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Bersedia	1	-	-	-
			27	100	117
Skor Rata – Rata					4,33

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Dari tabel 4.21 di atas hasil pengukuran dapat dijabarkan sebagai berikut. 48% (13 orang) mengatakan bahwa pegawai sangat bersedia menggantikan tanggung jawab pegawai lain yang berhalangan hadir. Ada 37% (10 orang) yang mengatakan hanya bersedia saja dan 15% (4 orang) lainnya mengatakan kurang bersedia.

Secara umum dari tabel 4.21 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap kesanggupan pegawai

meningkatkan tanggung jawab pegawai lain sebesar 4,33 (bersedia).

5) Pegawai Merasa Senang Bila Pegawai Selalu Sigap, Cepat Dalam Menangani Musibah Atau Bencana

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.22 di bawah ini :

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Pegawai Bekerja Dengan Sigap Dan Cepat

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Puas	5	22	81	110
2	Puas	4	5	19	20
3	Kurang Puas	3	-	-	-
4	Tidak Puas	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Puas	1	-	-	-
			27	100	130
Skor Rata – Rata					4,81

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.22 di atas hasil pengukuran dapat dijabarkan sebagai berikut. 81% (22 orang) mengatakan pegawai sangat puas jika dapat bekerja dengan sigap dan cepat untuk menangani musibah. Dan 19% (5 orang) lainnya mengatakan hanya puas saja.

Secara umum dari tabel 4.22 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja dapat memotivasi responden adalah 4,81 (sangat puas).

e. Pertumbuhan dan Perkembangan

Dalam mengukur dan mendiskripsikan motivasi kerja yang berasal dari faktor intrinsik dengan menggunakan indikator pertumbuhan dan perkembangan, peneliti menggunakan beberapa pertanyaan dalam kuesioner diantaranya adalah :

1) Situasi Dan Kondisi Di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya Memungkinkan Pegawai Dapat Mengembangkan Karir Sampai Puncak

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.23 di bawah ini :

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Terhadap Situasi Dan Kondisi Di Kantor Dapat Mengembangkan Karir Pegawai

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Menunjang	5	8	30	40
2	Menunjang	4	10	37	40
3	Kurang Menunjang	3	8	30	24
4	Tidak Menunjang	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Menunjang	1	1	4	1
			27	100	105
Skor Rata – Rata					3,89

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.23 di atas hasil pengukuran terhadap situasi dan kondisi di kantor dapat mengembangkan karir pegawai adalah sebagai berikut. 30% (8 orang) responden yang mengatakan bahwa keadaan lingkungan kantor sangat menunjang karir pegawai sampai puncak (ideal). Ada 37% (10 orang) yang mengatakan hanya menunjang saja, ada 30% (8

orang) responden mengatakan kurang menunjang dan 4% (1 orang) lainnya mengatakan sangat tidak menunjang.

Secara umum dari tabel 4.23 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap keadaan lingkungan kantor saat ini terhadap pengembangan karir pegawai adalah sebesar 3,89 (sangat menunjang).

2) Pekerjaan Ini Bisa Menjamin Kesejahteraan Pegawai Dan Keluarga

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.24 di bawah ini :

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Terhadap Kemungkinan Pekerjaan Bisa Menjamin Kesejahteraan Pegawai

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Menjamin	5	15	56	75
2	Menjamin	4	12	44	48
3	Kurang Menjamin	3	-	-	-
4	Tidak Menjamin	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Menjamin	1	-	-	-
			27	100	123
Skor Rata – Rata					4,56

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Dari tabel 4.24 di atas hasil pengukuran terhadap pekerjaan bisa menjamin kesejahteraan pegawai adalah sebagai berikut. 56% (15 orang) mengatakan bahwa pekerjaan dapat menjamin kesejahteraan pegawai dan keluarga dan 44% (12 orang) lainnya yang mengatakan hanya menjamin.

Secara umum dari tabel 4.24 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap kemungkinan pekerjaan bisa menjamin kesejahteraan sehingga memotivasi responden memperoleh nilai adalah sebesar 4,56 (sangat menjamin).

3) Kantor Selalu Mendorong Pegawai Untuk Mengembangkan Karir

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.25 di bawah ini :

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Terhadap Kantor Yang Mendorong Pegawai Untuk Mengembangkan Karir

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Mendorong	5	13	48	65
2	Mendorong	4	10	37	40
3	Kurang Mendorong	3	4	15	12
4	Tidak Mendorong	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Mendorong	1	-	-	-
			27	100	117
Skor Rata – Rata					4,33

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.25 di atas hasil pengukuran dapat dijabarkan sebagai berikut. 48% (13 orang) mengatakan bahwa kantor sangat mendorong pegawai untuk mengembangkan karir dan dapat memotivasi mereka. Ada 37% (10 orang) mengatakan hanya mendorong karir mereka dan 15% (4 orang) lainnya mengatakan kurang mendorong.

Secara umum dari tabel 4.25 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap kantor mendorong untuk mengembangkan karir dapat memotivasi responden memperoleh nilai adalah 4,33 (mendorong).

4) Perhatian Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Selalu Disampaikan Oleh Pimpinan

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.26 di bawah ini :

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Terhadap Perhatian Pimpinan
Kepada Pengembangan Karir Pegawai

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Perhatian	5	12	44	60
2	Perhatian	4	14	52	56
3	Kurang Perhatian	3	1	4	3
4	Tidak Perhatian	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Perhatian	1	-	-	-
			27	100	119
Skor Rata – Rata					4,41

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.26 di atas hasil pengukuran dapat dijabarkan sebagai berikut. 44% (12 orang) mengatakan pimpinan sangat memperhatikan karir pegawai sehingga dapat memotivasi mereka. Ada 52% (14 orang) mengatakan hanya perhatian kepada karir mereka dan 4% (1 orang) lainnya mengatakan kurang perhatian.

Secara umum dari tabel 4.26 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap perhatian pimpinan kepada karir pegawai dapat memotivasi responden dan memperoleh nilai adalah sebesar 4,41 (perhatian).

5) Kantor Memberikan Fasilitas Tempat Tinggal Yang Nyaman Dan Layak Untuk Pegawai

Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.27 di bawah ini :

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Terhadap Kantor Memberikan Fasilitas Tempat Tinggal Yang Nyaman Dan Layak Untuk Pegawai

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah Skor
1	Sangat Puas	5	8	30	40
2	Puas	4	14	52	56
3	Kurang Puas	3	5	19	15
4	Tidak Puas	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Puas	1	-	-	-
			27	100	111
Skor Rata – Rata					4,11

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Dari tabel 4.27 di atas hasil pengukuran dapat dijabarkan sebagai berikut. 30% (8 orang) mengatakan bahwa pegawai sangat puas terhadap fasilitas tempat tinggal yang diberikan oleh kantor pegawai sehingga dapat memberi kenyamanan kepada pegawai dan memotivasi mereka. Ada 52% (14 orang) yang menyatakan hanya puas saja dan 19% (5 orang) lainnya mengatakan kurang puas.

Secara umum dari tabel 4.27 dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran terhadap fasilitas tempat tinggal yang diberikan kantor untuk pegawai adalah 4,11 (puas). Dikatakan puas karena disediakan mess untuk sebagian pegawai yang sudah berkeluarga.

B. Pembahasan

Dari data dan hasil penelitian yang telah disajikan, penulis melakukan interpretasi data secara keseluruhan guna mengetahui Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai Di Pos *Search And Rescue* (SAR) Wamena Kabupaten Jayawijaya dengan menggunakan kriteria *Three-box Method*. Maka pembahasannya sebagai berikut :

1. Indikator Prestasi

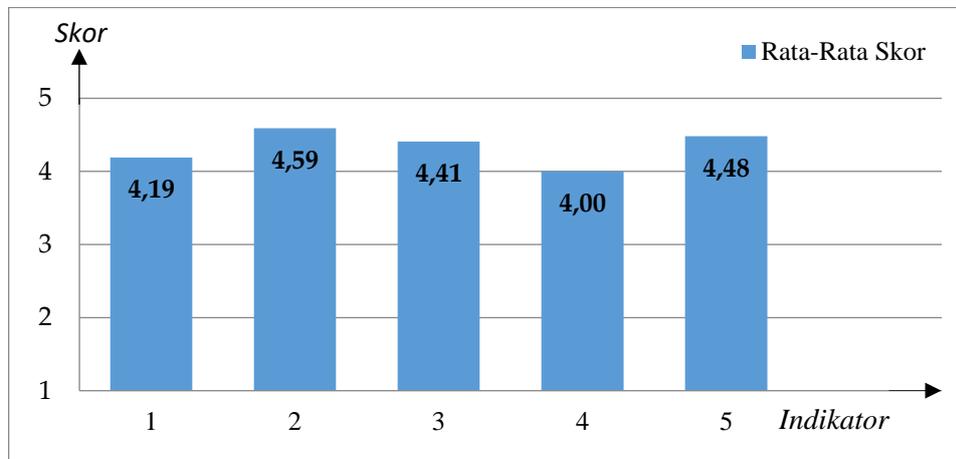
Prestasi menurut **KBBI** dapat diartikan sebagai hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau yang diusahakan. Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu. Rata-rata jumlah skor pada sub indikator prestasi dapat dilihat dari tabel 4.28 di bawah ini :

Tabel 4.28
Skor Rata-Rata Sub Indikator Prestasi

No	Indikator	Rata-Rata Skor
1	Keadaan sarana dan prasarana di kantor	4,19
2	Kesempatan kepada pegawai	4,59
3	Peraturan untuk pegawai	4,41
4	Peralatan yang memadai	4,00
5	Hubungan antar pegawai	4,48
Rata-Rata		4,33

Sumber : *Olahan Data Primer, Tahun 2017*

Grafik 4.7
Diagram Batang Skor Rata-Rata
Sub Indikator Prestasi



Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.28 di atas hasil analisis tanggapan responden pada sub indikator motivasi yaitu prestasi, yang memberikan kontribusi paling besar adalah kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk memaksimalkan prestasinya. Sedangkan rata-rata skor pada sub indikator prestasi menunjukkan nilai sebesar 4,33 atau tingkat motivasi tinggi. Dikatakan tinggi karena ketika semua pegawai mempunyai kesempatan dan hak yang sama untuk menggunakan fasilitas untuk berprestasi sampai titik maksimal mampu memberikan dampak positif dalam meningkatkan motivasi kerja meskipun dengan sarana, prasarana dan peralatan yang tersedia saat ini belum tersedia secara maksimal. Selain itu regulasi yang mengatur pekerjaan pegawai saat ini dapat menunjang prestasi mereka.

Kemudian dari informasi yang diperoleh dan pengamatan peneliti dapat diketahui bahwa terdapat peraturan yang tertuang dalam yang mengharuskan pegawai untuk melatih fisik dan mengikuti *training* untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki setiap pegawai. Berdasarkan pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa

meskipun ketersediaan peralatan di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya saat ini kurang memadai dan berbeda kelengkapannya dari Pos lainnya, tetapi semangat pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya tidak pernah padam untuk meningkatkan kinerja serta prestasinya. Dan yang peneliti amati di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya antara pegawai yang satu dengan yang lainnya saling menghormati dan menghargai sehingga memberikan perasaan nyaman ketika bekerja di kantor. Jika pegawai merasa senang dalam bekerja secara otomatis akan meningkatkan prestasinya.

2. Indikator Penghargaan

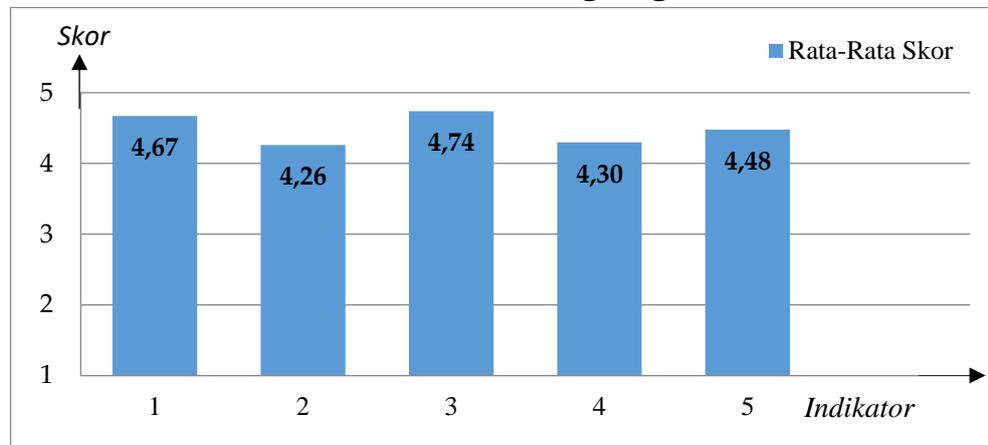
Penghargaan menurut **KBBI** diartikan sebagai perbuatan (hal dan sebagainya) menghargai, penghormatan. Rata-rata jumlah skor pada sub indikator penghargaan dapat dilihat dari tabel 4.29 di bawah ini :

Tabel 4.29
Skor Rata-Rata Sub Indikator Penghargaan

No	Indikator	Rata-Rata Skor
1	Pujian kepada pegawai yang sigap	4,67
2	Penghargaan kepada pegawai yang disiplin	4,26
3	Penghargaan kepada pegawai yang mempunyai skill tertentu	4,74
4	Penghargaan kepada pegawai yang melapor tepat waktu	4,30
5	Penghargaan kepada pegawai yang aktif	4,48
Rata-Rata		4,49

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Grafik 4.8
Diagram Batang Skor Rata-Rata
Sub Indikator Penghargaan



Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.29 di atas hasil analisis tanggapan responden pada sub indikator motivasi yaitu penghargaan, yang memberikan kontribusi paling besar adalah penghargaan kepada pegawai yang mempunyai skill/keahlian di bidang tertentu. Sedangkan rata-rata skor pada sub indikator prestasi menunjukkan nilai sebesar 4,49 atau tingkat motivasi tinggi. Dikatakan tinggi karena ketika kantor dan pimpinan mengapresiasi skill pegawai agar pegawai merasa puas dalam bekerja sehingga motivasi dalam bekerja akan meningkat.

Kemudian dari informasi yang didapat bahwa kantor sering memberikan penghargaan baik berupa materi maupun non materi kepada pegawai yang berprestasi. Peneliti mendapatkan informasi bahwa ada beberapa pegawai di kantor yang terpilih menjadi anggota (*Basarnas Special Group*) dan sekarang mengikuti pelatihan khusus di kantor pusat Basarnas yang berada di Jakarta. Program tersebut diselenggarakan oleh kantor pusat setiap tahunnya dan semua pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti seleksi. Keunggulan menjadi anggota BSG adalah menjadi perwakilan instansi untuk melakukan

penyelamatan dan pertolongan yang dikategorikan dalam musibah internasional. Dengan program tersebut ternyata menjadikan motivasi yang besar bagi pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya untuk dapat menjadi bagian dari BSG tersebut. Tentunya syarat untuk terpilih menjadi anggota BSG harus memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mempunyai keterampilan yang mumpuni dalam bidang tertentu dan harus cekatan dalam bekerja.

3. Indikator Pekerjaan Itu Sendiri

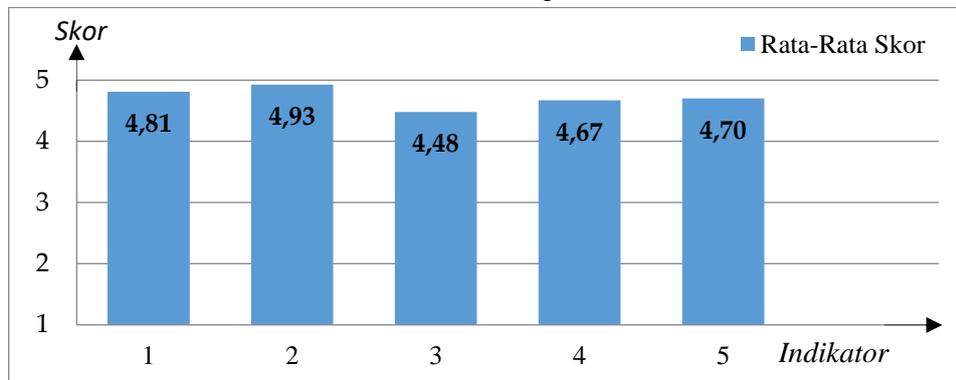
Pekerjaan menurut **KBBI** diartikan sebagai barang apa yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dan sebagainya) ; tugas kewajiban; hasil bekerja; perbuatan. Rata-rata jumlah skor pada sub indikator pekerjaan itu sendiri dapat dilihat dari tabel 4.30 di bawah ini :

Tabel 4.30
Skor Rata-Rata Sub Indikator Pekerjaan Itu Sendiri

No	Indikator	Rata-Rata Skor
1	Sesuai dengan panggilan hati	4,81
2	Pekerjaan yang mulia	4,93
3	Mengesampingkan resiko	4,48
4	Mengekspresikan kepribadian	4,67
5	Sesuai dengan hobi	4,70
Rata-Rata		4,71

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Grafik 4.9
Diagram Batang Skor Rata-Rata
Sub Indikator Pekerjaan Itu Sendiri



Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.30 di atas hasil analisis tanggapan responden pada sub indikator motivasi yaitu pekerjaan itu sendiri, yang memberikan kontribusi paling besar adalah penghargaan yang dilakukan pegawai mulia. Sedangkan rata-rata skor pada sub indikator prestasi menunjukkan nilai sebesar 4,71 atau tingkat motivasi tinggi. Dikatakan tinggi karena ketika pegawai bangga dengan pekerjaannya yang mulia dan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan hati. Selain itu bisa mengekspresikan kepribadian dan mendukung hobi yang dimiliki pegawai mampu memberikan dampak positif dalam meningkatkan motivasi kerja meskipun ada resiko dalam pekerjaan tersebut namun pegawai tetap menikmati pekerjaan mereka.

Pada indikator pekerjaan itu sendiri peneliti mendapat beberapa kesimpulan ketika melakukan penelitian. Yang pertama pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya merasa bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini. Ketika menghadapi suatu musibah semua pegawai ikut berpartisipasi dan mereka lakukan dengan penuh keikhlasan. Yang kedua rata-rata pegawai memiliki hobi yang sejalan dengan pekerjaan yang mereka geluti saat ini seperti hobi pecinta alam dan sebagainya. Dan yang terakhir

meskipun ada banyak resiko dalam pekerjaan tersebut, setiap tahun tetap banyak yang mendaftar dalam bidang ini.

4. Indikator Tanggung Jawab

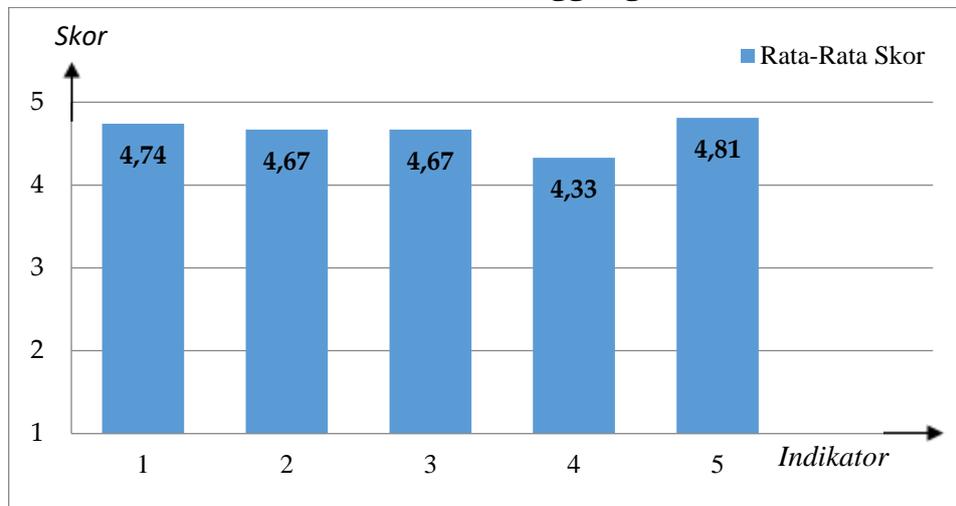
Tanggung Jawab menurut **KBBI** adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Rata-rata jumlah skor pada sub indikator tanggung jawab dapat dilihat dari tabel 4.31 di bawah ini :

Tabel 4.31
Skor Rata-Rata Sub Indikator Tanggung Jawab

No	Indikator	Rata-Rata Skor
1	Tanggung jawab besar	4,74
2	Mengutamakan orang banyak	4,67
3	Perasaan bersalah bila bidak bekerja	4,67
4	Kesanggupan menggantikan tanggung jawab pegawai lain	4,33
5	Kepuasan pegawai jika bekerja dengan sigap	4,81
Rata-Rata		4,64

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Grafik 4.10
Diagram Batang Skor Rata-Rata
Sub Indikator Tanggung Jawab



Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.31 di atas hasil analisis tanggapan responden pada sub indikator motivasi yaitu tanggung jawab, yang memberikan kontribusi paling besar adalah kepuasan pegawai jika bekerja dengan sigap dan cepat. Sedangkan rata-rata skor pada sub indikator prestasi menunjukkan nilai sebesar 4,64 atau tingkat motivasi tinggi. Dikatakan tinggi karena ketika kantor berusaha menghargai skill pegawai agar pegawai merasa puas dalam bekerja sehingga motivasi dalam bekerja akan meningkat.

Selama proses penelitian peneliti mengamati bahwa pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya menjunjung tinggi tanggung jawab yang mereka pikul. Dibuktikan dengan kesiapan para pegawai ketika terjadi musibah dan menyelesaikan tugas mereka sampai tuntas.

5. Indikator Pertumbuhan dan Perkembangan

Pertumbuhan dapat diartikan sebagai penambahan dalam jumlah dan ukuran, keluasan dan kedalaman, serta saling keterhubungan dan kompleksitas pada diri seseorang atau organisasi.

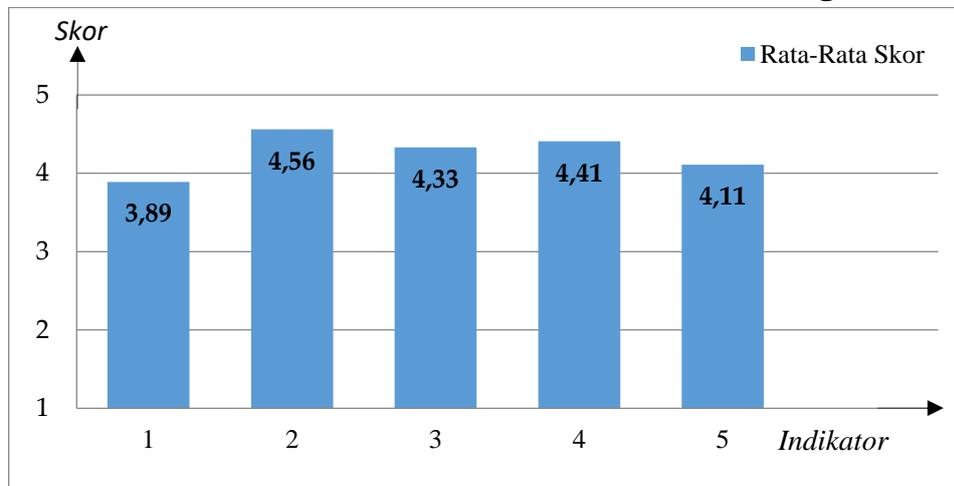
Perkembangan dapat diartikan bertambahnya kemampuan atau skill hasil interaksi terhadap lingkungan. Seperti misalnya perubahan-perubahan yang berkaitan dengan aspek pengetahuan, kemampuan, sifat sosial, moral, kecerdasan dan sebagainya. Rata-rata jumlah skor pada sub indikator pertumbuhan dan perkembangan dapat dilihat dari tabel 4.32 di bawah ini :

Tabel 4.32
Skor Rata-Rata Sub Indikator
Pertumbuhan dan Perkembangan

No	Indikator	Rata-Rata Skor
1	Situasi dan kondisi di kantor	3,89
2	Kesejahteraan pegawai	4,56
3	Kantor mendorong karir pegawai	4,33
4	Perhatian pimpinan kepada karir pegawai	4,41
5	Fasilitas tempat tinggal untuk pegawai	4,11
Rata-Rata		4,26

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Grafik 4.11
Diagram Batang Skor Rata-Rata
Sub Indikator Pertumbuhan dan Perkembangan



Sumber : Olan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.32 di atas hasil analisis tanggapan responden pada sub indikator motivasi yaitu pertumbuhan dan perkembangan, yang memberikan kontribusi paling besar adalah kesejahteraan pegawai. Sedangkan rata-rata skor pada sub indikator prestasi menunjukkan nilai sebesar 4,26 atau tingkat motivasi tinggi.

Dikatakan tinggi karena ketika kesejahteraan pegawai dapat terpenuhi dan perhatian pimpinan terhadap karir pegawai dapat direalisasikan dengan optimal meskipun situasi dan kondisi di lingkungan kantor tidak mendukung. Pada indikator pertumbuhan dan perkembangan ini peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kantor dan pimpinan berusaha memperhatikan pengembangan potensi setiap pegawainya dengan meningkatkan keterampilan dengan mengikutsertakan pegawai untuk mengikuti kegiatan seperti pelatihan-pelatihan, seminar, pendidikan dan kegiatan antar instansi. Namun di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya belum menyediakan tempat tinggal untuk semua pegawainya sehingga kesejahteraan untuk keluarga belum secara maksimal terpenuhi. Selanjutnya karena kondisi dan keberadaan Pos yang jauh dari

Kantor Pusat dari sisi pendistribusian pelengkapan dan peralatan masih terlambat.

6. Rata-rata Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada setiap sub indikator motivasi di atas, maka untuk melihat rekapitulasi dilihat dari keseluruhan indikator dapat dilihat pada grafik berikut ini:

Tabel 4.33
Rata-Rata Skor Indikator Motivasi Kerja Pegawai

No	Indikator	Rata-Rata Skor	Predikat
1	Prestasi	4,33	Tinggi
2	Penghargaan	4,49	Tinggi
3	Pekerjaan itu sendiri	4,71	Tinggi
4	Tanggung jawab	4,64	Tinggi
5	Pertumbuhan & Perkembangan	4,26	Tinggi
Rata-rata		4,486	Tinggi

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat motivasi yang tertinggi berada pada sub indikator pekerjaan itu sendiri dengan skor sebesar 4,71 dan tingkat motivasi terendah pada sub indikator pertumbuhan dan perkembangan dengan skor sebesar 4,26. Selanjutnya pengolahan data atas hasil analisis responden menyatakan jumlah rata-rata skor pada semua indikator adalah **4,486**. Untuk mendapatkan kesimpulan dari keseluruhan indikator dan menginterpretasi hasil penelitian dengan menggunakan prinsip *three box method* (dapat dilihat pada tabel 3.2), maka hasil penelitian dapat diambil kesimpulan yaitu Motivasi Kerja Pegawai di Pos

Search And Rescue (SAR) Wamena Kabupaten Jayawijaya
“**Tinggi**”.

Sehingga pada rumusan masalah yang telah dibahas sebelumnya tentang bagaimana motivasi kerja pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya bahwa motivasi kerja pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya berdasarkan faktor intrinsik rata-rata “**Tinggi**” tetapi belum maksimal (ideal). Pada sub indikator pekerjaan itu sendiri menjadi faktor yang paling dominan dari kelima indikator yang dapat mendorong motivasi pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya. Faktor tersebut menyangkut hal-hal yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang sedang digeluti dan kepuasan akan pekerjaan yang dimiliki menjadikan motivasi tersendiri bagi pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya saat ini dikategorikan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari kelima indikator yaitu :

1. Indikator prestasi memperoleh skor 4,33 dengan predikat tingkat motivasi tinggi.
2. Indikator penghargaan memperoleh skor rata-rata 4,49 dengan predikat tinggi.
3. Indikator pekerjaan itu sendiri memperoleh rata-rata skor 4,71 dengan predikat tingkat motivasi tinggi.
4. Indikator tanggung jawab memperoleh rata-rata skor 4,64 dengan tingkat motivasi tinggi.
5. Indikator Pertumbuhan dan Perkembangan memperoleh rata-rata skor 4,26 dengan predikat tingkat motivasi tinggi.

Dari lima indikator memperoleh rata-rata skor 4,486. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya saat ini tingkat motivasinya tinggi dalam bekerja. Keadaan kelima indikator saat ini meskipun belum maksimal secara keseluruhan tetapi rata-rata dapat memenuhi kebutuhan kerja pegawai.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah penulis bahas di atas, maka penulis mempunyai beberapa saran antara lain :

1. Dilihat dari kelima indikator, indikator yang belum maksimal adalah indikator pertumbuhan dan perkembangan. Untuk meningkatkan

motivasi, pegawai dapat lebih aktif lagi dalam mengikuti setiap kegiatan baik dari luar maupun dalam instansi guna mengasah potensi, meningkatkan pengetahuan dan skill yang berguna bagi pekerjaannya.

2. Bagi kantor dapat lebih memperhatikan setiap pegawainya. memenuhi kebutuhan akan sarana dan prasarana serta fasilitas untuk kenyamanan dan pengembangan kreatifitas pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku - Buku

Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional : Pendekatan Leadership Games*, Gava Media, Yogyakarta.

Ferdinand, Augusty, Prof., DBA, 2011, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, CV. Indoprint, Semarang.

Husaini Usman, 2010, *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Cetakan III , Bumi Aksara, Jakarta Timur.

I Komang Ardana , Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Muhdi B. Hi. Ibrahim, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cita Pustaka Media Perintis, Bandung.

Suwartono, 2014, *Dasar-Dasar Metode Penelitian*.

Syamsir Torang, 2012, *Metode Riset Struktur dan perilaku organisasi*, PT. Alfabeta, Bandung.

Tanti Yuniar, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Agung Media Mulia.

Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Cetakan IV, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

B. Dokumen

Anon, 2017, Sejarah Basarnas, <http://www.basarnas.go.id/>.

Diakses tanggal 2 November 2017, hari kamis pukul 19.00 wit.

Buku Diklat SAR Tingkat Dasar Regional IV Angkatan LIV, 2011.

Maryam; Hamzah, Asiah dan Darmawansyah, 2008, Analisis Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap 2012, <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/3331>
Diakses tanggal 21 Oktober 2017, hari selasa pukul 15.00 wit.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2007 Tentang Badan SAR Nasional

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 dan Reformasi Tentang Pencarian dan Pertolongan.

Uofa_Unsada, 2016, Analisis Faktor Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pariwisata Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur, <https://www.slideshare.net>
Diakses tanggal 21 Oktober 2017, hari selasa pukul 13.00 wit.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI POS SAR WAMENA TAHUN 2017

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Dengan Hormat,

Bapak/Ibu seluruh pegawai pada Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya, sehubungan dengan penyusunan skripsi maka salah satu faktor pendukung dalam pengolahan data yakni dengan penyebaran kuesioner dan pengumpulan hasil jawabannya kemudian akan dilakukan pengolahan data – data yang diterima dari Bapak/Ibu sekalian. Dengan adanya penyebaran kuesioner ini sekiranya Bapak/Ibu dapat turut serta membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini dan kiranya sudi meluangkan waktunya untuk menjawab semua pertanyaan yang telah ada, dan apabila ada pertanyaan yang menyinggung atau tidak berkenaan di hati Bapak/Ibu sekalian mohon dimaafkan, dan dapat memberikan koreksi ataupun perbaikan langsung pada pertanyaan tersebut.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu diucapkan banyak terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pertanyaan yang ada pada angket ini sesuai keadaan, pendapat, perasaan, Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Pertanyaan – pertanyaan dalam angket ini mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban. Mohon diberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai.

Keterangan pilihan jawaban:

- **SS** = Sangat Setuju
- **S** = Setuju
- **KS** = Kurang Setuju
- **TS** = Tidak Setuju
- **STS** = Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

No
Jenis Kelamin
Umur
Agama
Jabatan
Masa Kerja
Golongan
Pendidikan Terakhir
Unit Kerja

PERTANYAAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	Prestasi					
1.	Sarana dan prasarana yang tersedia di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya dapat menunjang prestasi saya.					
2.	Setiap pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya memperoleh kesempatan yang sama untuk memaksimalkan prestasinya.					
3.	Saya merasa senang berkerja di Pos Sar Wamena Kabupaten Jayawijaya ini karena peraturan mendukung pencapaian prestasi saya.					
4.	Saya merasa senang bekerja di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya ini karena peralatan yang tersedia sangat menunjang prestasi saya.					
5.	Saya merasa senang bekerja di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya ini karena saya dihormati pegawai lain.					
	Penghargaan					
1.	Di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya selalu memberikan pujian kepada pegawai yang telah berprestasi dalam menangani musibah dengan sigap.					
2.	Di Pos Sar wamena Kabupaten Jayawijaya selalu memberi penghargaan terhadap pegawai yang memiliki disiplin tinggi.					
3.	Di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya selalu memberikan penghargaan yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu.					
4.	Di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya selalu memberi penghargaan terhadap pegawai yang melaporkan kegiatan tepat waktu.					
5.	Di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya selalu memberi penghargaan terhadap pegawai yang selalu hadir dalam setiap kegitan yang diselenggarakan kantor atau instansi lain.					
	Pekerjaan Itu Sendiri					
1.	Pekerjaan yang saya lakukan di sini sangat sesuai dengan panggilan hati saya.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan mulia.					

3.	Saya tidak mempertimbangkan kemungkinan resiko dengan pekerjaan yang saya geluti, bagi saya resiko tidak masalah.					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan bisa mengekspresikan kepribadian saya.					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dan bisa mengembangkan hobi saya.					
	Tanggung jawab					
1.	Tanggung jawab yang besar tidak menyurutkan saya untuk bekerja.					
2.	Bagi saya keselamatan orang banyak lebih utama dari hal kepentingan lainnya.					
3.	Saya merasa bersalah dan kecewa apabila tidak bisa ikut berpartisipasi dalam menangani musibah.					
4.	Saya bersedia menggantikan tanggung jawab pegawai lain yang berhalangan dalam menangani musibah.					
5.	Saya merasa senang bila saya selalu sigap, cepat dalam menangani musibah atau bencana.					
	Pertumbuhan dan Perkembangan					
1.	Situasi dan kondisi di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya memungkinkan saya dapat mengembangkan karir sampai puncak.					
2.	Pekerjaan ini bisa menjamin kesejahteraan saya dan keluarga.					
3.	Kantor selalu mendorong saya untuk mengembangkan karir.					
4.	Perhatian terhadap pengembangan karir pegawai selalu disampaikan oleh pimpinan.					
5.	Kantor memberikan fasilitas tempat tinggal yang nyaman dan layak untuk saya.					

Tabel 1
Identitas Responden

No. Responden	Jenis Kelamin	Umur	Agama	Jabatan	Tugas Tambahan	Masa Kerja	Golongan	Pendidikan Terakhir	Unit Kerja
1	Perempuan	31 Th	Islam	Rescuer Terampil	Petugas Administrasi	6 Th	II B	SMA	Pos SAR Wamena
2	Laki-Laki	30 Th	Kristen	Rescuer Terampil	Tim Rescue	6 Th	II B	SMK	Pos SAR Wamena
3	Laki-Laki	29 Th	Islam	Rescuer Terampil	Petugas Logistik	6 Th	II B	SMA	Pos SAR Wamena
4	Laki-Laki	24 Th	Islam	Rescuer Terampil	Tim Rescue	6 Th	II B	SMK	Pos SAR Wamena
5	Laki-Laki	28 Th	Khatolik	Rescuer Terampil	Tim Rescue	6 Th	II B	SMA	Pos SAR Wamena
6	Laki-Laki	26 Th	Kristen	Rescuer Terampil	Tim Rescue	6 Th	II B	SMA	Pos SAR Wamena
7	Laki-Laki	25 Th	Khatolik	Rescuer Terampil	Tim Rescue	6 Th	II B	SMA	Pos SAR Wamena
8	Perempuan	30 Th	Kristen	Rescuer Terampil	Tim Rescue	6 Th	II B	SMA	Pos SAR Wamena
9	Laki-Laki	28 Th	Islam	Rescuer Terampil	Tim Rescue	6 Th	II B	SMA	Pos SAR Wamena
10	Laki-Laki	28 Th	Kristen	Rescuer Terampil	Tim Rescue	6 Th	II B	SMA	Pos SAR Wamena
11	Laki-Laki	40 Th	Kristen	Rescuer Terampil	Tim Rescue	14 Th	II D	SMA	Pos SAR Wamena
12	Laki-Laki	33 Th	Islam	Rescuer Terampil	Tim Rescue	9 Th	II C	SMA	Pos SAR Wamena
13	Laki-Laki	31 Th	Islam	Rescuer Terampil	Tim Rescue	9 Th	II C	SI	Pos SAR Wamena
14	Laki-Laki	33 Th	Khatolik	Rescuer Terampil	Tim Rescue	9 Th	II C	SMA	Pos SAR Wamena
15	Laki-Laki	32 Th	Khatolik	Rescuer Terampil	Tim Rescue	9 Th	II C	SMA	Pos SAR Wamena
16	Laki-Laki	31 Th	Kristen	Rescuer Terampil	Tim Rescue	7 Th	II B	SMA	Pos SAR Wamena
17	Laki-Laki	29 Th	Kristen	Rescuer Terampil	Tim Rescue	7 Th	II B	SI	Pos SAR Wamena
18	Laki-Laki	29 Th	Islam	Rescuer Terampil	Tim Rescue	7 Th	II B	SI	Pos SAR Wamena
19	Perempuan	30 Th	Kristen	Rescuer Terampil	Tim Rescue	7 Th	II B	SI	Pos SAR Wamena
20	Perempuan	28 Th	Khatolik	Rescuer Terampil	Petugas Komunikasi	7 Th	II B	SMK	Pos SAR Wamena
21	Laki-Laki	32 Th	Kristen	Rescuer Terampil	Tim Rescue	7 Th	II B	SMA	Pos SAR Wamena
22	Laki-Laki	28 Th	Islam	Rescuer Terampil	Tim Rescue	7 Th	II C	SMA	Pos SAR Wamena
23	Laki-Laki	43 Th	Kristen	Rescuer Mahir	Koordinator Pos	20 Th	III A	SMA	Pos SAR Wamena
24	Laki-Laki	42 Th	Islam	Rescuer Mahir	Tim Rescue	20 Th	III B	SI	Pos SAR Wamena
25	Laki-Laki	32 Th	Islam	Rescuer Terampil	Tim Rescue	11 Th	II D	SMA	Pos SAR Wamena
26	Laki-Laki	54 Th	Islam	Rescuer Mahir	Tim Rescue	26 Th	III A	SMA	Pos SAR Wamena
27	Laki-Laki	39 Th	Khatolik	Rescuer Terampil	Tim Rescue	14 Th	II D	SMA	Pos SAR Wamena

Tabel 2
Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Pegawai
Pada Indikator Prestasi

No. Responden	Pencapaian Prestasi				
	Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5
1	4	4	4	3	5
2	4	4	4	3	4
3	5	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4
5	5	4	3	3	4
6	3	5	5	3	5
7	5	5	5	5	4
8	5	5	5	5	5
9	4	5	5	4	4
10	5	5	5	5	4
11	4	5	5	4	4
12	4	4	4	4	4
13	4	5	5	5	5
14	4	4	4	3	5
15	5	4	4	5	5
16	3	5	5	3	4
17	5	5	4	5	5
18	4	5	4	3	5
19	3	4	5	4	5
20	4	4	4	4	4
21	3	5	4	3	4
22	4	5	5	5	5
23	5	5	5	5	4
24	5	5	5	5	5
25	3	4	4	3	4
26	4	5	4	4	4
27	5	4	4	4	5
Jumlah	113	124	119	108	121
Keterangan :					
Jawaban	Frekuensi				
Sangat Setuju	10	16	12	9	13
Setuju	12	11	14	9	14
Kurang Setuju	5	0	1	9	0
Tidak Setuju	0	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0
Jumlah Responden	27	27	27	27	27

Tabel 3
Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Pegawai
Pada Indikator Penghargaan

No. Responden	Penghargaan				
	Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5
1	5	5	5	5	5
2	5	5	4	5	4
3	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4
10	5	5	4	4	5
11	4	3	5	3	3
12	4	5	5	4	4
13	4	5	5	3	4
14	5	3	4	4	4
15	5	5	5	4	5
16	5	5	5	3	4
17	5	3	5	4	5
18	4	2	5	5	5
19	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	5
21	4	4	5	3	4
22	5	5	5	5	5
23	5	2	5	5	5
24	5	5	5	5	5
25	3	3	5	3	4
26	5	5	5	4	4
27	5	4	5	5	4
Jumlah	126	115	128	116	121
Keterangan :					
Jawaban	Frekuensi				
Sangat Setuju	19	15	20	13	14
Setuju	7	6	7	9	12
Kurang Setuju	1	4	0	5	1
Tidak Setuju	0	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0
Jumlah Responden	27	27	27	27	27

Tabel 4
Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Pegawai
Pada Indikator Pekerjaan Itu Sendiri

No. Responden	Pekerjaan Itu Sendiri				
	Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5
1	5	5	3	5	5
2	5	5	5	4	4
3	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4
6	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5
11	4	5	3	4	4
12	5	5	4	5	5
13	5	5	5	5	5
14	5	5	5	4	4
15	5	5	5	5	5
16	4	5	4	4	4
17	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5
21	5	5	4	5	5
22	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4
26	4	5	3	5	5
27	5	5	4	4	4
Jumlah	130	133	121	126	127
Keterangan :					
Jawaban	Frekuensi				
Sangat Setuju	22	25	16	18	19
Setuju	5	2	8	9	8
Kurang Setuju	0	0	3	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0
Jumlah Responden	27	27	27	27	27

Tabel 5
Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Pegawai
Pada Indikator Tanggung Jawab

No. Responden	Tanggung Jawab				
	Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5
1	5	5	5	5	5
2	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5
5	4	4	4	4	5
6	5	5	5	5	5
7	5	5	5	4	4
8	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4
10	5	5	5	4	5
11	5	5	5	3	5
12	4	4	4	4	4
13	5	4	4	3	5
14	5	5	5	5	5
15	5	4	5	5	5
16	5	4	5	4	5
17	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5
21	4	4	4	3	5
22	5	5	4	4	5
23	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5
25	4	4	4	3	4
26	4	4	4	4	4
27	4	5	5	5	5
Jumlah	128	126	126	117	130
Keterangan :					
Jawaban	Frekuensi				
Sangat Setuju	20	18	18	13	22
Setuju	7	9	9	10	5
Kurang Setuju	0	0	0	4	0
Tidak Setuju	0	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0
Jumlah Responden	27	27	27	27	27

Tabel 6
Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Pegawai
Pada Indikator Pertumbuhan dan Perkembangan

No. Responden	Pertumbuhan dan Perkembangan				
	Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5
1	4	5	4	4	5
2	5	4	4	4	3
3	4	4	5	5	4
4	4	5	5	4	4
5	1	5	4	5	5
6	5	5	5	5	5
7	4	5	3	5	5
8	3	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4
10	4	5	5	5	4
11	3	4	3	4	3
12	4	4	4	4	4
13	3	5	5	5	4
14	5	5	5	4	5
15	5	5	5	5	4
16	3	4	4	4	3
17	4	4	5	4	4
18	3	5	3	4	4
19	3	5	3	5	5
20	4	5	5	5	3
21	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	4
23	5	4	5	5	5
24	5	5	5	5	4
25	3	4	4	3	3
26	3	4	4	4	4
27	5	5	5	4	5
Jumlah	105	123	117	119	111
Keterangan :					
Jawaban	Frekuensi				
Sangat Setuju	8	15	13	12	8
Setuju	10	12	10	14	14
Kurang Setuju	8	0	4	1	5
Tidak Setuju	0	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	0
Jumlah Responden	27	27	27	27	27

DOKUMENTASI PENELITIAN



Pengajuan Surat Penelitian di Kantor SAR Wamena



Permintaan Data Penelitian Di Pos SAR Wamena



YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA DI TANAH PAPUA
SEKOLAH TINGGI ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
AMAL ILMIAH YAPIS WAMENA
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Alamat : Trikora Hom Hom Telp. (0969) 31751 Fax. (0969) 34053 Kotak Pos 148 Wamena

Nomor : 3.37/121/143030/X/2017
Lampiran : 1 (satu) Berkas Proposal
Perihal : Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth;

Kepala Pos SAR Wamena
Kabupaten Jayawijaya
di-
Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini, kami memohon kepada Bapak/Ibu kiranya dapat menerima dan memfasilitasi mahasiswa kami di bawah ini:

Nama : SUPARTONO
NIM : 2011 11 254
Prog.Studi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
Jenjang : S1 (STRATA SATU)

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir pendidikannya di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena dengan Judul Penelitian :

“ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI POS SEARCH AND RESCUE (SAR) KABUPATEN JAYAWIJAYA)”

Demikian surat kami, atas perkenannya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Wamena, 11 Oktober 2017
Kepala LPPM,

GIRINIUS WENDA, S.Sos.,M.Si.
NIDN.1412108801

Tembusan :

1. Yang bersangkutan;
2. Arsip.



BADAN SAR NASIONAL

KANTOR SAR JAYAPURA POS SAR WAMENA

JL.SD PERCOBAAN WAMENA
http://www.basarnas.go.id
E-mail :sar.jayapura@basarnas.go.id

TELP. : (0969) 33313
FAX. : (0969) 33313
Emergency : 115

SURAT KETERANGAN

NOMOR : UM.09/X/ POS SAR WAMENA – 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TUMBUR SIMORANGKIR
Jabatan : KEPALA POS SAR WAMENA

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SUPARTONO
Tempat /tanggal lahir : WIROSARI, 26 JUNI 1985
Pekerjaan : PNS

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian pada Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pendidikannya di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Wamena, 30 Oktober 2017
Kepala Pos Sar Wamena



TUMBUR SIMORANGKIR
NIP. 197402071996031001

BIODATA PENULIS



Supartono adalah nama penulis skripsi ini. Penulis lahir dari orang tua (Alm) Bp. Dardji dan Ibu Sutarmi sebagai anak ke tiga dari enam bersaudara. Penulis dilahirkan di Wirosari Kabupaten Grobogan Jawa Tengah pada tanggal 26 Juni 1985.

Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 044 Desa Silikuan Hulu (lulus tahun 1999), melanjutkan ke jenjang menengah di SLTP Perintis Swadaya Lubuk Kembang Sari (lulus tahun 2002) dan melanjutkan ke jenjang atas di SMA PGRI Wirosari (lulus tahun 2005), hingga akhirnya bisa menempuh masa kuliah di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena.

Penulis juga aktif organisasi kemahasiswaan, terlibat dalam organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) dan Lembaga Legislatif Mahasiswa (LLM).

Dengan motivasi yang tinggi untuk terus berusaha dan belajar, maka penulis telah berhasil menyelesaikan penyusunan tugas akhir pendidikannya yaitu skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja Pegawai Di Pos *Search And Rescue* (SAR) Wamena Kabupaten Jayawijaya”