



**PENGUKURAN MOTIVASI KARYAWAN DENGAN
MENGUNAKAN *MULTIDIMENSIONAL WORK
MOTIVATION SCALE* DAN *MOTIVATION
AT WORK SCALE*
(STUDI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
DI KOTA MAGELANG)**

Feliana Ade Suryani, Mirwan Surya Perdhana¹
feliana.ve@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The aim of this study is to measure employee work motivation at the Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Office in Magelang.

Mixed methods approach was utilized in this study. The quantitative instruments were MWMS (Multidimensional Work Motivation Scale) and MAWS (Motivation at Work Scale) while interview was used for the qualitative instrument. The study involves 51 employees as the questionnaire respondents and 5 employees as interviewees.

Based on the results of the quantitative and qualitative data, employees of Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) in Magelang have medium level of motivation to conduct their job. Implication for theory and practice were discussed.

Keywords : Work Motivation, Amotivation, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation.

PENDAHULUAN

Pengukuran motivasi karyawan perlu untuk dilakukan karena motivasi memiliki peran cukup besar dalam menggerakkan sumber daya manusia. Dengan diukurinya motivasi, akan mempertajam gambaran umum kondisi motivasional baik karyawan perseorangan maupun segenap karyawan perusahaan, sehingga tidak muncul harapan yang tidak realistis dari atasan terhadap bawahan (Jiang dan Tetrick, 2016). Motivasi juga perlu diukur karena akan membantu manajemen dalam mengambil keputusan-keputusan yang menyangkut sumber daya manusia karena adanya acuan atau kajian yang jelas (Rafikul dan Ismail, 2008). Dengan mengetahui tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, mudah untuk mengambil keputusan apakah perlu dilakukan peningkatan motivasi karyawan atau harus mempertahankan tingkat motivasi yang telah dimiliki (Zamecnik, 2013).

Organisasi akan mencapai kesuksesan apabila karyawan didalamnya termotivasi dalam pemenuhan tugasnya. Seseorang yang termotivasi akan lebih responsif terhadap tujuan yang telah ditetapkan sehingga ia akan mengerahkan segala upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Melalui motivasi karyawan pula, terdapat kemungkinan organisasi tetap mendapatkan kinerja terbaik karyawan walaupun sedang berada dalam keadaan yang berat (Manzoor, 2010). Karyawan dengan motivasi tinggi dicirikan dengan karyawan yang memiliki tanggung jawab, memiliki tujuan yang jelas, semangat bekerja dan selalu ingin menyelesaikan tugas dengan baik. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah dicirikan dengan karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja, kurang bertanggung jawab, bersikap apatis, bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas, dan bekerja sesuka hati tanpa memperhatikan prosedur yang ditetapkan (Jiang dan Tetrick, 2016).

Penelitian terdahulu terkait motivasi pada umumnya menunjukkan bahwa pengukuran motivasi karyawan penting untuk dilakukan demi membantu manajemen dalam mengambil keputusan-keputusan yang menyangkut sumber daya manusia dan ditemukan cara untuk mencapai

¹ Corresponding author

kinerja maksimal bagi karyawan yang tidak termotivasi (Zamenick (2013), Rafikul dan Ismail (2008), Jiang dan Tetric (2016), Gicnac dan Palmer (2011), Lawrence dan Jordan (2009)). Akan tetapi penelitian-penelitian tersebut belum ada yang menyorot ke organisasi publik. Lebih lanjut belum ada pula penelitian yang dilakukan di Indonesia yang khusus meneliti motivasi dengan menggunakan metode penelitian campuran (*mixed methods*). Mayoritas penelitian tentang motivasi hanya memakai model kuantitatif. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang hanya mengandalkan kuesioner semata untuk mengukur motivasi, penelitian ini juga akan menggunakan metode wawancara. Penggunaan metode kuesioner (kuantitatif) dan metode wawancara (kualitatif) dipandang sebagai metode yang lebih superior. Wawancara juga dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih jelas dikarenakan responden memiliki tingkat pendidikan yang relatif rendah. Hal ini mendorong penelitian ini untuk melakukan investigasi ulang di instansi publik di Indonesia. Objek penelitian adalah Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Magelang.

Satuan Polisi Pamong Praja adalah sebuah organisasi yang merupakan bagian penting dari pemerintahan kita. Dimana dalam menjalankan tugasnya yaitu melakukan penegakan peraturan daerah, ketertiban umum dan keamanan masyarakat, membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Suryani Dwi Daryati, S.Sos selaku ketua sub bagian tata usaha pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Magelang, terdapat fenomena adanya indikator kurangnya motivasi kerja karyawan.

Tabel 1
Ringkasan Fenomena

Fenomena utama	Fenomena yang terjadi
Motivasi karyawan	Karyawan malas bekerja sehingga datang terlambat dan pulang lebih awal. Karyawan kurang memiliki rasa tanggungjawab pribadi sehingga memperpanjang waktu istirahat sesuka hati. Karyawan bekerja tanpa tujuan yang jelas sehingga tidak mengikuti standar yang ditetapkan.

Sumber: hasil wawancara dengan Ibu Suryani D.D., S.Sos. selaku Ketua sub bagian tata usaha Satpol PP.

Berdasarkan hal tersebut maka penting untuk dilakukan penelitian untuk pengukuran motivasi pada karyawan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Magelang untuk mengetahui seberapa besar tingkat motivasi yang dimiliki.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Mathis dan Jackson (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang biasanya bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan, sehingga motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan.

Menurut Deci dan Ryan (2008), terdapat tiga jenis motivasi yaitu amotivasi, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik. Amotivasi merupakan sikap tidak adanya motivasi terhadap aktivitas yang dilakukan. Motivasi intrinsik mengacu pada aktivitas seseorang yang dilakukan demi kepentingannya sendiri karena hal tersebut dianggap menarik dan dapat dinikmati, sementara motivasi ekstrinsik lebih berfokus pada keterlibatan seseorang pada sebuah aktivitas karena adanya alasan instrumental seperti mendapatkan penghargaan, menghindari hukuman, dan mencapai tujuan pribadi yang berharga.

Pengukuran motivasi dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu *Multidimensional Work Motivation Scale* (MWMS) dan *Motivation at Work Scale* (MAWS). MWMS terdiri dari enam dimensi yaitu *Amotivation*, *Extrinsic Regulation Social*, *Extrinsic Regulation Material*, *Introjected Regulation*, *Identified Regulation*, dan *Intrinsic Motivation*. Sedangkan MAWS terdiri dari empat dimensi yaitu *Intrinsic Motivation*, *Introjection Regulation*, *Identification Regulation*, dan *External Regulation*. Baik MWMS maupun MAWS keduanya dikembangkan berdasarkan

konsep *Self-determination Theory* (SDT) oleh Deci dan Ryan (2000) yang mana setiap dimensi pada MWMS dan MAWS memiliki pengertian dan pokok bahasan yang sama. *Amotivation* adalah sikap tidak adanya motivasi terhadap aktivitas yang dilakukan, sehingga semakin rendah amotivasi seseorang maka akan semakin baik motivasi yang dimilikinya. Dimensi berikutnya yaitu *Extrinsic Regulation Social* berfokus pada pengaruh faktor sosial dalam lingkungan kerja, seperti pujian dan kritikan yang diperoleh dari rekan kerjanya. Sementara *Extrinsic Regulation Material* lebih berfokus pada pengaruh faktor material seperti penghargaan finansial yaitu gaji, dan jaminan kerja. Kemudian *Introjected Regulation* merupakan keterlibatan perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, seperti adanya perasaan bangga apabila mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik atau perasaan malu dan bersalah apabila gagal melakukan tugasnya. Sedangkan *Identified Regulation* merupakan adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan nilai-nilai kepribadian yang dimiliki seseorang, sehingga orang tersebut akan lebih termotivasi dalam bekerja ketika mereka merasa pekerjaan yang dilakukan sejalan dengan kepribadian mereka. Dimensi yang terakhir yaitu *Intrinsic Motivation* mengacu pada aktivitas seseorang yang dilakukan demi kepentingannya sendiri karena hal tersebut dianggap menarik dan dapat dinikmati.

KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

Kerangka konseptual dalam penelitian ini ditunjukkan oleh gambar 1 berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah motivasi. Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan yang energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah, intensitas, dan kegigihan (Colquitt, 2009). Terdapat beberapa indikator motivasi pada penelitian ini, diantaranya adalah upaya dalam melakukan pekerjaan, kesiap-siagaan dalam melakukan pekerjaan, serta semangat dan kegigihan dalam melakukan pekerjaan (Tremblay dkk, 2009).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau sesuatu yang akan diteliti (Sekaran, 2006). Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Magelang yang berjumlah 51 orang. Sedangkan sampel merupakan sebagian dari populasi. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2004). Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah 51 orang sesuai dengan jumlah populasi.

Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mixed methods*, yaitu penggabungan pendekatan kualitatif dan kuantitatif melalui beberapa tahap proses penelitian (Creswell, 2010). Tahap yang pertama pada proses penelitian tersebut adalah pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, kemudian tahap kedua melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan yang dipilih secara acak. Instrumen yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah kuesioner yang dirancang untuk mengukur tingkat motivasi yang dimiliki karyawan. Kuesioner dalam penelitian ini berisi pertanyaan tertutup dimana responden memilih salah satu dari beberapa jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda silang atau *checkbox* pada skala yang telah ditentukan. Terdapat dua kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner MWMS dan kuesioner MAWS. Hasil jawaban kuesioner kemudian diolah dengan menghitung nilai rata-rata jawaban seluruh responden pada setiap dimensi, yang kemudian dikonversikan kedalam bentuk prosentase untuk mengetahui tingkat motivasi yang dimiliki. Sementara instrumen penelitian kualitatif adalah wawancara dimana pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan terstruktur sehingga setiap responden mendapatkan pertanyaan yang sama. Responden pada penelitian kualitatif ini terdiri dari lima karyawan yang sebelumnya telah berpartisipasi dalam penelitian kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Kuantitatif

Hasil perolehan skor rata-rata jawaban seluruh responden pada kuesioner MWMS disajikan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Kuantitatif MWMS Kuesioner

No.	Dimensi	Rata-rata	Prosentase
1.	<i>Amotivation</i>	3,16	45,14
2.	<i>Extrinsic Regulation – Social</i>	3,83	54,71
3.	<i>Extrinsic Regulation – Material</i>	3,87	55,28
4.	<i>Introjected Regulation</i>	4,07	58,14
5.	<i>Identified Regulation</i>	4,04	57,71
6.	<i>Intrinsic Motivation</i>	4,10	58,57
Rata-rata Total		3,84	54,85

Sumber: Hasil Penelitian Kuantitatif, 2016.

Sementara hasil perolehan skor rata-rata jawaban seluruh responden pada kuesioner MAWS disajikan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Kuantitatif MAWS Kuesioner

No.	Dimensi	Rata-rata	Prosentase
1.	<i>Intrinsic Motivation</i>	4,40	62,85
2.	<i>Identification Regulation</i>	4,42	63,14
3.	<i>Introjected Regulation</i>	4,20	60,00
4.	<i>External Regulation</i>	4,43	63,28
Rata-rata Total		4,36	62,28

Sumber: Hasil Penelitian Kuantitatif, 2016.

Berdasarkan tabel 2 dan tabel 3 diatas, hasil perolehan skor MWMS dan MAWS tidak jauh berbeda yaitu 54,85% dan 62,28% yang berarti bahwa tingkat motivasi kerja karyawan Satpol PP di Kota Magelang dapat dikategorikan sedang sehingga menunjukkan bahwa mereka sudah termotivasi dalam melakukan pekerjaannya saat ini atau dengan kata lain mereka bersedia memberikan upaya pada pekerjaannya saat ini namun upaya tersebut tidak terlalu besar.

Hasil Penelitian Kualitatif

Hasil penelitian kualitatif yang diperoleh berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap lima orang responden disajikan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Penelitian Kualitatif

Dimensi	Hasil Penelitian Kualitatif
<i>Amotivation</i>	Karyawan terbukti sudah termotivasi dengan adanya keinginan untuk berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik, yaitu dengan mengikuti prosedur, mengatur waktu, dan mencapai kepuasan pribadi dalam bekerja.
<i>Extrinsic Regulation-Social</i>	Pujian dan kritikan tidak selalu memotivasi karyawan dalam bekerja. Dua responden mengaku tidak terpengaruh dengan adanya pujian dan kritikan, tiga responden lainnya terpengaruh.
<i>Extrinsic Regulation-Material</i>	Materi memang faktor yang perlu dicapai demi mencukupi kebutuhan, namun dalam bekerja tanggung jawab dan kepuasan lebih utama daripada materi.
<i>Introjected Regulation</i>	Karyawan mengaku akan merasa bersalah dan malu jika tugas tidak terselesaikan dengan baik. Sehingga memotivasi mereka untuk bekerja sesuai target yang ditetapkan.
<i>Identified Regulation</i>	Karyawan yang nyaman dan puas dengan karir mereka saat ini terbukti lebih termotivasi dalam bekerja.
<i>Intrinsic Motivation</i>	Kelima responden mengatakan bahwa mereka dapat menikmati setiap pekerjaan yang diberikan sehingga memotivasi mereka dalam bekerja.

Sumber: Hasil Penelitian Kualitatif, 2016.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur motivasi karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Magelang dengan menggunakan MWMS dan MAWS. Penelitian ini dilakukan dengan dua tahap, yaitu tahap kuantitatif dan ditindaklanjuti dengan tahap kualitatif untuk mengkonfirmasi hasil penelitian kuantitatif pada tahap pertama. Responden kuantitatif meliputi karyawan Satpol PP secara keseluruhan, sementara responden kualitatif adalah lima orang karyawan Satpol PP yang dipilih secara acak. Adapun kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian kuantitatif baik pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan MWMS dan MAWS keduanya menunjukkan bahwa karyawan di Kantor Satpol PP Kota Magelang memiliki tingkat motivasi yang tergolong sedang sehingga menunjukkan bahwa mereka cukup termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Atau dengan kata lain mereka bersedia memberikan upaya pada pekerjaannya saat ini namun upaya tersebut tidak terlalu besar.

Hasil penelitian kualitatif yang diperoleh melalui wawancara sejalan dengan hasil penelitian kuantitatif, dimana menunjukkan bahwa keenam dimensi dalam motivasi mempengaruhi dan mendorong mereka dalam bekerja sehingga karyawan Satpol PP di Kota Magelang sudah termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan penelitian kuantitatif dan kualitatif yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan Satpol PP di Kota Magelang sudah memiliki motivasi kerja yang memadai untuk melakukan pekerjaan mereka. Namun, motivasi karyawan Satpol PP di Kota Magelang masih perlu untuk ditingkatkan agar pekerjaan yang mereka lakukan dapat terselesaikan dengan lebih baik lagi tidak hanya terpaku pada sasaran kerja pegawai (SKP) yang tersedia.

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang perlu diperhatikan agar penelitian selanjutnya memperoleh hasil yang lebih baik. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu, jumlah responden untuk wawancara yang hanya lima orang dirasa kurang mewakili pendapat dari 51 karyawan yang ada. Untuk studi *mixed methods* dengan model *interview* semi-terstruktur jumlah responden wawancara setidaknya berjumlah 20 hingga 30 orang.

Implikasi dari penelitian ini terdiri dari implikasi teoritis dan implikasi manajerial. Implikasi teoritis pada penelitian ini adalah penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yousaf, Yang, dan Sanders (2015) dimana karyawan yang termotivasi baik internal maupun eksternal otomatis akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka yang nantinya akan merangsang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan berhasil



memenuhi fungsi mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sementara implikasi manajerial terbagi menjadi dua. Yang pertama bagi pihak perusahaan, sebaiknya perusahaan secara berkala melakukan pengukuran terhadap motivasi kerja pegawainya untuk mengetahui tingkat motivasi yang dimiliki saat itu sehingga akan membantu manajemen dalam mengambil keputusan-keputusan yang menyangkut sumber daya manusia dan mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin akan muncul sehubungan dengan kondisi motivasional tertentu. Sedangkan bagi profesional, berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja hanya sebatas sesuai dengan SKP yang ditetapkan, alangkah lebih baiknya apabila mereka lebih termotivasi dalam bekerja sehingga hasil kerja mereka tidak terpacu pada standar dan sasaran yang ditetapkan tetapi lebih baik dari itu.

Penelitian mengenai pengukuran motivasi karyawan ini masih dapat dikembangkan dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, sehingga terdapat beberapa saran yaitu yang pertama lakukanlah penelitian di perusahaan publik lain selain Satpol PP karena tugas pekerjaan yang dilakukan Satpol PP kebanyakan adalah tugas lapangan, sehingga penelitian yang akan datang dapat dilakukan untuk karyawan kantor yang tidak bekerja di lapangan. Kemudian saran yang kedua adalah apabila tidak ada kendala waktu, maka penelitian yang akan datang dapat menambah jumlah interviewee sehingga motivasi karyawan dapat diinvestigasi dengan lebih dalam.

REFERENSI

- Creswell, John W. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Deci, L. E & Ryan, M. R. 2008. *Self Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation Development, and Health*. Canadian Psychology. Vol 49 (3), pp. 182-185.
- Gagné, M., J. Forest, et al. 2008. *The Motivation At Work Scale: Validation In Two Languages*. European Journal of Work and Organizational Psychology
- _____. 2014. *The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation Evidence in Seven Languages and Nine Countries*. European Journal of Work and Organizational Psychology. Vol 24(2): 178-196.
- Gignac , Gilles E. Benjamin R. Palmer. 2011. *The Genos Employee Motivation Assessment*. Industrial and Commercial Training. Vol. 43 Iss2 pp. 79 – 87.
- Jiang, L. and L. E. Tetrick. 2016. *Mapping the nomological network of employee self-determined safety motivation: A preliminary measure in China*. Accid Anal Prev 94: 1-7.
- Lawrence, Sandra. Peter Jordan. 2009. *Testing An Explicit and Implicit Measure of Motivation*. International Journal of Organizational Analysis. Vol. 17 Iss 2 pp. 103 – 120.
- Manzoor, Quratul-Ain. 2010. *Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness*. European Journal of Business and Management. Vol 3. No 3.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management, alih bahasa*. Salemba Empat. Jakarta
- Rafikul, Islam. Ahmad Zaki Hj. Ismail. 2008. *Employee Motivation: A Malaysian Perspective*. International Journal of Commerce and Management. Vol. 18 Iss 4 pp. 344 – 362.
- Rahimic, Z., Resic, E., & Kozo, A. 2012. *Determining the Level of Management Competences in the Process of Employee Motivation*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 41, 535-543.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung
- Tremblay, Maxime A. Et al. 2009. *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research*. Canadian Journal of Behavioural Science. Vol. 41. No. 4. 213–226.



- Yousaf, Amna, Huadong Yang, Karin Sanders. 2015. *Effects of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Task and Contextual Performance of Pakistan Professionals (The Mediating Role of Commitment Foci)*. Journal of Managerial Pshychology. Vol. 30 No.2, pp. 133-150.
- Záme ník, R. 2014. *The Measurement of Employee Motivation by Using Multi-factor Statistical Analysis*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 109: 851-857.