

**PENGUKURAN MOTIVASI KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN
MULTIDIMENSIONAL WORK MOTIVATION SCALE DAN
MOTIVATION AT WORK SCALE
(Studi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Magelang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan
Bisnis Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**FELIANA ADE SURYANI
12010112130310**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

**PENGUKURAN MOTIVASI KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN
MULTIDIMENSIONAL WORK MOTIVATION SCALE DAN
MOTIVATION AT WORK SCALE
(Studi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Magelang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan
Bisnis Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**FELIANA ADE SURYANI
12010112130310**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

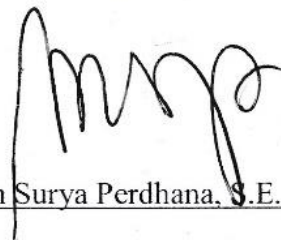
Nama Penyusun : Feliana Ade Suryani
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130310
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGUKURAN MOTIVASI KARYAWAN
DENGAN MENGGUNAKAN
MULTIDIMENSIONAL WORK
MOTIVATION SCALE DAN MOTIVATION
AT WORK SCALE
(Studi pada Kantor Satuan Polisi Pamong
Praja di Kota Magelang)**

Dosen Pembimbing : Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D.

Semarang, 20 September 2016

Dosen Pembimbing



Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D.

NIP.198509252008121003

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Feliana Ade Suryani
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130310
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **PENGUKURAN MOTIVASI KARYAWAN
DENGAN MENGGUNAKAN
MULTIDIMENSIONAL WORK MOTIVATION
SCALE (MWMS) DAN MOTIVATION AT
WORK SCALE (MAWS)**
(Studi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di
Kota Magelang)

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 29 September 2016

Tim penguji :

1. Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D. (.....)
2. Dr. Fuad Mas'ud, MIR. (.....)
3. Dra. Rini Nugraheni, M.M. (.....)

Handwritten signatures of the examiners: Mirwan Surya Perdhana, Dr. Fuad Mas'ud, and Dra. Rini Nugraheni.

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Feliana Ade Suryani, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGUKURAN MOTIVASI KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN *MULTIDIMENSIONAL WORK MOTIVATION SCALE* DAN *MOTIVATION AT WORK SCALE* (Studi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Magelang)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 20 September 2016

Pembuat pernyataan,

(Feliana Ade Suryani)
NIM.1201011213031

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Do not stop when you are tired, stop when you are done.” – David Goggins.

“A dream doesn’t become reality through magic; it takes sweat, determination and hard work.” – Colin Powell.

“Kepercayaan diri adalah hasil dari risiko-risiko yang berhasil dilalui.” –

Anonim.

Skripsi ini saya persembahkan
untuk :

Orang tuaku tercinta Ayah Agus Budiyono dan Ibu Hartati, kakak
yang aku sayangi Arnesya Yunis Karinda. Kalian merupakan
anugerah terindah yang dititipkan oleh Allah SWT kepadaku.

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, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Introjected Regulation, Identified Regulation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur motivasi kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kota Magelang.

Pendekatan metode campuran digunakan dalam penelitian ini. Instrumen penelitian kuantitatif yang digunakan adalah MWMS (*Multidimensional Work Motivation Scale*) dan MAWS (*Motivation at Work Scale*), sementara wawancara digunakan sebagai instrumen penelitian kualitatif. Penelitian ini melibatkan 51 karyawan sebagai responden kuesioner dan 5 karyawan sebagai responden wawancara.

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif dan kualitatif, karyawan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Magelang memiliki tingkat motivasi sedang untuk melakukan pekerjaan mereka. Implikasi untuk teoritis dan praktis dibahas.

Kata kunci : *Work Motivation, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Introjected Regulation, Identified Regulation.*

Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia, rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: Pengukuran Motivasi Karyawan dengan Menggunakan *Multidimensional Work Motivation Scale* dan *Motivation at Work Scale* (Studi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Magelang). Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak yang terus memberikan dorongan, bimbingan, serta saran. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Harjum Muharam, S.E., M.E., selaku Ketua Departemen Manajemen.
3. Bapak Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., P.hD., selaku dosen pembimbing, atas waktu, perhatian, bimbingan, dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Dr. Fuad Mas'ud, MIR dan Ibu Rini Nugraheni, M.M., selaku dosen penguji atas saran, koreksi, dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik

5. Segenap dosen dan staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan selama peneliti menjalani perkuliahan.
6. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Magelang karena telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian serta para karyawan yang bersedia menjadi responden dan telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi yang sangat berarti bagi peneliti.
7. Kedua orang tuaku tercinta, ayah Agus Budiyo dan ibu Hartati serta kakak Arnesya Yunis Karinda, terima kasih atas seluruh perhatian, cinta, kasih sayang, doa, dan dukungan yang selalu diberikan tanpa henti.
8. Keluarga FF Yellow Kos, Pungki Hanifa, Haifa Hannum dan Yulianne Gunawan, terima kasih karena selalu saling menyemangati dan membantu satu sama lain dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat terdekat Laksmi Widyastuti, terima kasih atas segala perhatian, waktu, doa, dukungan, kesetiaan, dan keceriaan yang selalu diberikan.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semarang, 20 September 2016

Penulis,

Feliana Ade Suryani

NIM.12010112130131

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Motivasi.....	9
2.1.2 Pengertian Motivasi.....	9
2.1.3 Teori Motivasi.....	10
2.1.4 Jenis Motivasi.....	17
2.1.5 Faktor-faktor Motivasi.....	19
2.1.6 Manfaat Motivasi.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Pengukuran Motivasi Karyawan.....	29
2.3.1 Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS).....	29
2.3.2 Motivation at Work Scale.....	30
2.4 Kerangka Konseptual.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	33
3.1.1 Variabel Penelitian.....	33
3.1.2 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.2 Populasi dan Sampel.....	34
3.2.1 Populasi.....	34
3.2.2 Sampel.....	34
3.3 Jenis Data.....	35
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.5 Metode Analisis Data.....	36

3.5.1 <i>Mixed Methods</i>	37
3.5.1.1 Definisi.....	37
3.5.1.2 Alasan Penggunaan <i>Mixed Methods</i>	38
3.5.1.3 Strategi <i>Mixed Methods</i>	38
3.5.1.4 Proses <i>Back Translation</i>	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	43
4.1.1 Sejarah Singkat Satpol PP Magelang.....	43
4.1.2 Visi dan Misi Satpol PP Magelang	44
4.1.3 Motto dan Fungsi Satpol PP Magelang	45
4.1.4 Kegiatan Satpol PP Magelang	45
4.2 Gambaran Umum Responden.....	47
4.2.1 Karakteristik Responden.....	47
4.3 Analisis Data.....	52
4.3.1 Analisis Data Kuantitatif	52
4.3.1.1 Hasil Penelitian Kuantitatif MWMS.....	53
4.3.1.2 Hasil Penelitian Kuantitatif MAWS	66
4.3.1.3 Hasil Penelitian Kuantitatif MWMS dan MAWS Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Usia.....	75
4.3.1.4 Ringkasan Hasil Penelitian Kuantitatif.....	79
4.3.2 Analisis Data Kualitatif	81
4.3.2.1 <i>Amotivation</i>	82
4.3.2.2 <i>Extrinsic Regulation-Social</i>	84
4.3.2.3 <i>Extrinsic Regulation-Material</i>	86
4.3.2.4 <i>Introjected Regulation</i>	88
4.3.2.5 <i>Identified Regulation</i>	90
4.3.2.6 <i>Intrinsic Motivation</i>	94
4.4 Ringkasan Hasil Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif	95
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	99
5.3 Implikasi Teoritis dan Manajerial.....	100
5.4 Agenda Penelitian Selanjutnya	101
DAFTAR PUSTAKA	102

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Penelitian terdahulu.....	3
Tabel 1.2 Ringkasan Fenomena	4
Tabel 2.1 Perkembangan Teori Motivasi	13
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 4.1 Usia Responden.....	48
Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Responden	50
Tabel 4.3 Data Responden Wawancara	52
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban <i>Amotivation</i> MWMS	54
Tabel 4.5 Prosentase Hasil Data <i>Amotivation</i> MWMS	55
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban <i>Extrinsic Regulation-Social</i> MWMS.....	56
Tabel 4.7 Prosentase Hasil Data <i>Extrinsic Regulation-Social</i> MWMS	57
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban <i>Extrinsic Regulation-Material</i> MWMS.....	58
Tabel 4.9 Prosentase Hasil Data <i>Extrinsic Regulation-Material</i> MWMS	58
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban <i>Introjected Regulation</i> MWMS	59
Tabel 4.11 Prosentase Hasil Data <i>Introjected Regulation</i> MWMS	60
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban <i>Identified Regulation</i> MWMS	61
Tabel 4.13 Prosentase Hasil Data <i>Identified Regulation</i> MWMS	61
Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban <i>Intrinsic Motivation</i> MWMS.....	62
Tabel 4.15 Prosentase Hasil Data <i>Intrinsic Motivation</i> MWMS	63
Tabel 4.16 Hasil Kuantitatif MWMS Kuesioner	66
Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban <i>Intrinsic Motivation</i> MAWS	67
Tabel 4.18 Prosentase Hasil Data <i>Intrinsic Motivation</i> MAWS	67
Tabel 4.19 Frekuensi Jawaban <i>Identification Regulation</i> MAWS.....	68
Tabel 4.20 Prosentase Hasil Data <i>Identification Regulation</i> MAWS	69
Tabel 4.21 Frekuensi Jawaban <i>Introjection Regulation</i> MAWS	70
Tabel 4.22 Prosentase Hasil Data <i>Introjection Regulation</i> MAWS.....	70
Tabel 4.23 Frekuensi Jawaban <i>External Regulation</i> MAWS	71
Tabel 4.24 Prosentase Hasil Data <i>External Regulation</i> MAWS.....	72
Tabel 4.25 Hasil Kuantitatif MAWS Kuesioner	75
Tabel 4.26 Hasil Penelitian Kuantitatif MWMS berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	76
Tabel 4.27 Hasil Penelitian Kuantitatif MAWS berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	77
Tabel 4.28 Hasil Penelitian Kuantitatif MWMS berdasarkan Usia	78
Tabel 4.29 Hasil Penelitian Kuantitatif MAWS berdasarkan Usia	79
Tabel 4.30 Perbedaan Hasil Penelitian Kuantitatif MWMS dan MAWS	80
Tabel 4.31 Daftar Pertanyaan Wawancara.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	32
Gambar 3.1 Strategi Eksplanatoris Sekuensial (a).....	39
Gambar 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Gender	48
Gambar 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	49
Gambar 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Gambar 4.4 Perbandingan Tingkat Amotivasi dan Motivasi Karyawan	55
Gambar 4.5 Radar Diagram Hasil Penelitian Kuantitatif MWMS (Skala 1-7).....	64
Gambar 4.6 Detail Radar Diagram Hasil Penelitian Kuantitatif MWMS.....	65
Gambar 4.7 Radar Diagram Hasil Penelitian Kuantitatif MAWS (Skala 1-7)	73
Gambar 4.8 Detail Radar Diagram Hasil Penelitian Kuantitatif MAWS	74
Gambar 4.9 Ringkasan Hasil Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran A: Kuesioner Penelitian.....	104
Lampiran B: Tabulasi Data Kuesioner.....	113
Lampiran C: Transkrip Wawancara.....	117
Lampiran D: Surat Izin Penelitian dari FEB Undip.....	129
Lampiran E: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	130
Lampiran F: Dokumentasi Wawancara.....	131

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengukuran motivasi perlu untuk dilakukan karena motivasi memiliki peran cukup besar dalam menggerakkan sumber daya manusia. Dengan diukurnya 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).

Motivasi memiliki peran penting bagi sebuah organisasi karena motivasi akan mempengaruhi, mengintensifkan, dan mengatur perilaku seorang karyawan didalamnya (Rahimic, Resic, dan Kozo, 2012). Apabila karyawan tidak

termotivasi, mereka tidak akan berhasil memenuhi fungsinya sesuai dengan kebutuhan organisasi (Amna Yousaf, Yang, dan Sanders, 2015).

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). Sementara Winardi (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar.

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 bermalasan 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 kinerja maksimal bagi karyawan yang tidak termotivasi (Zamenick (2013), Rafikul dan Ismail (2008), Jiang dan Tetrick (2016), Gicnac dan Palmer (2011), Lawrence dan Jordan (2009)). Akan tetapi penelitian-penelitian tersebut belum ada yang menasar 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.

Tabel 1.1
Penelitian – Penelitian Terdahulu

Peneliti	Jumlah Sampel	Instrumen penelitian	Metode
Lawrence, Jordan (2009)	113 anggota organisasi yang secara sukarela bersedia untuk dijadikan responden di Australia.	Kuesioner	Kuantitatif
Gignac, Palmer (2011)	82 karyawan call center di perusahaan industri Australia 139 karyawan call center di perusahaan asuransi Australia 460 karyawan di perusahaan utilitas di UK	Kuesioner	Kuantitatif
Rafikul, Ismail (2008)	505 karyawan pada 96 organisasi yang berbeda di Malaysia	Kuesioner	Kuantitatif
Jiang, Tetrick (2016)	375 karyawan pada 6 unit kerja perusahaan karbon batubara di China	Kuesioner	Kuantitatif
Zamecnik (2013)	66 <i>shop-floor workers</i> industri manufaktur di Slovakia	Kuesioner	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.

Berikut terlampir tabel 1.2 yang berisi ringkasan fenomena pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Magelang.

Tabel 1.2
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.

Ibu Yani mengatakan pandangannya tentang motivasi karyawan satuan polisi pamong praja sebagai berikut:

“Disini itu masih banyak karyawan yang malas kerja jadi mereka

sering datang telat dan pulang juga duluan nggak pada jam pulang yang seharusnya.”

Dijelaskan bahwa tenaga kerja yang diterima dan bekerja pada unit satuan polisi pamong praja tersebut masih tidak sesuai dengan kriteria penerimaan tenaga kerja yang tercantum dalam peraturan pemerintah (PP). Dimana kriteria pendidikan minimal yang dapat diterima sebagai tenaga kerja adalah lulusan SMA, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak tenaga kerja lulusan SD atau SMP yang diterima bekerja disana. Sehingga pada realisasi pelaksanaan kerjanya, mereka kurang mengikuti prosedur atau peraturan kerja yang ditentukan. Dimana banyak tenaga kerja yang bermalas-malasan dan bekerja sesuka hatinya dengan datang terlambat, pulang lebih awal, memperpanjang waktu istirahatnya, dan tidak memenuhi standar yang ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut maka penting untuk dilakukan penelitian untuk pengukuran motivasi pada karyawan Satuan Polisib Pamong Praja Kota Magelang untuk mengetahui seberapa besar tingkat motivasi yang dimiliki.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.2 dimana terdapat beberapa masalah (*fenomena gap*) terkait variabel-variabel yang diteliti di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Magelang, diantaranya:

1. Karyawan malas bekerja sehingga datang terlambat dan pulang lebih awal
2. Karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab pribadi sehingga memperpanjang waktu istirahat sesuka hati
3. Karyawan bekerja tanpa tujuan yang jelas sehingga tidak mengikuti standar yang ditetapkan.

Sedangkan *research gap* pada penelitian ini terletak pada objek penelitian, dan metode penelitian, dimana berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, bahwa penelitian ini dilakukan di instansi publik di Indonesia dengan metode penelitian *mixed methods*, sementara pada penelitian-penelitian sebelumnya belum ada yang menyoar ke organisasi publik apalagi di Indonesia dan kebanyakan hanya menggunakan metode kuantitatif saja.

Berdasarkan permasalahan diatas dapat diindikasikan bahwa motivasi karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja masih buruk. Sehingga penelitian ini perlu dilakukan untuk mengukur motivasi karyawan pada kantor tersebut untuk mengetahui tingkat motivasi yang telah dimiliki.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Magelang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari metode campuran sekuensial dua tahap ini adalah untuk mengukur motivasi karyawan. Pada tahap pertama, penelitian kuantitatif mengukur motivasi karyawan sehingga diketahui seberapa besar tingkat motivasi karyawan tersebut. Informasi dari tahap pertama akan dieksplorasi lebih lanjut pada tahap kedua, yaitu tahap kualitatif. Pada tahap kedua ini wawancara atau observasi kualitatif digunakan untuk memeriksa kembali dan melengkapi hasil-hasil kuantitatif dengan mengeksplorasi aspek-aspek motivasi karyawan dengan

melibatkan 5 responden di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja. Alasan ditindaklanjutinya metode kuantitatif ini dengan metode kualitatif adalah karena pada awal wawancara disebutkan fenomena yang terjadi adalah karyawan bekerja bermalasan yang mengindikasikan bahwa karyawan tersebut tidak termotivasi dalam bekerja, namun setelah dilakukan pengukuran dengan pendekatan kuantitatif hasil menunjukkan bahwa karyawan Satpol PP cukup termotivasi dalam bekerja. Sehingga perlu dilakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif untuk mengklarifikasi keadaan yang sebenarnya.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja karyawan di sebuah instansi pemerintahan ataupun organisasi swasta lain.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi lima bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bab I

Pendahuluan merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang masalah,

perumusan masalah yang diambil, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

2. Bab II

Tinjauan Pustaka merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu tentang teori motivasi karyawan yang mungkin menjadi faktor pendorongnya.

3. Bab III

Metode Penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

4. Bab IV

Hasil dan Pembahasan merupakan bagian yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

5. Bab V

Penutup merupakan bagian terakhir dalam penulisan skripsi. Bagian ini memuat kesimpulan dan saran.