

## **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA SEKSIE TRAMTIB DAN LINMAS KECAMATAN SETIABUDI**

**Nesbudih Dasrul<sup>1</sup>, Prana Sutta Widagdo<sup>2</sup>, Enjen Supriyadi<sup>3</sup>, Rachmantika P<sup>4</sup>,  
Anton Ludfi Arifin<sup>5</sup>**

Jurusan Administrasi Publik Pascasarjana STIAM I

Email: nesbudih.dasrul@gmail.com<sup>1</sup>, pranasuttawidagdo.94@gmail.com<sup>2</sup>,  
enjensupriyadiO@gmail.com<sup>3</sup>, radenputro@gmail.com<sup>4</sup> ludfi@stiami.ac.id<sup>5</sup>

### **Abstrak**

Sumber daya manusia mempunyai faktor-faktor memotivasi yang beragam, apabila faktor-faktor motivasi tersebut dapat dikelola secara baik dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Berdasarkan uraian tersebut yang menjadi pokok permasalahan adalah bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada seksie Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Seksie Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi. Kegunaan bagi penulis untuk menambah pengetahuan teoritis, pengalaman, memperluas wawasan berpikir, serta bagi praktis menjadi masukan yang dapat digunakan seksi Kentraman dan Ketertiban dalam merumuskan dan menetapkan promosi yang efektif dan efisien. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenisnya metode deskriptif. Populasi yakni, pada bagian staf dan operasional kantor berjumlah 65 orang. Sampel yang digunakan diambil 50% dari jumlah keseluruhan populasi dengan teknik random probabilitas (probability random sampling). Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara, pengamatan dan studi kepustakaan serta kuisioner. Teknik analisis data yaitu Analisis validitas dan reabilitas serta teknik analisis multivariat dengan aplikasi SPSS (Statistical Pracjage Social Science). Diketahui hasil pengolahan hanya kelima faktor yang dapat dijelaskan untuk menginterpretasikan. Dengan kata lain, 25 variabel setelah mengalami reduksi dengan metode analisis faktor hanya 5 faktor saja yang terbentuk untuk menjelaskan masalah penelitian dengan tingkat komulatif variansi sebesar 75,064%. Faktor 1 menjelaskan 23,777% dari variansi total dan diberi nama “gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan tingkat pendidikannya”. faktor 2 menjelaskan 39,377% dari variansi total maka selanjutnya faktor 2 ini bisa diberi nama “Jaminan Asuransi”. Faktor 3 menjelaskan 54,115% dan diberi nama “bebas Mendapatkan Prestasi”. Faktor 4 dan 5 menjelaskan 67,624% dan 75,064% diberi nama “Promosi Jabatan yang Lebih Tinggi” dan “Ikut Serta dalam Kegiatan Instansi”. Untuk itu Seksie Tramtib dan Linmas bisa melakukan pengembangan variable-variabel yang lebih banyak dan lebih kongkrit sesuai kebutuhan pegawai yang diinginkan serta sesuai dengan kebutuhan pegawai itu sendiri.

**Kata kunci:** Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Pegawai, Hierarki Kebutuhan

### **Abstract**

*Human resources have various motivating factors, if these motivational factors can be properly managed it can increase employee productivity. Based on this description, the main problem is how the factors influence employee motivation in*

*the Tramtib and Linmas sections of Setiabudi District. The purpose of this study was to determine the Analysis of Factors Influencing Employee Work Motivation in Tramtib and Linmas Sections in Setiabudi District. It is useful for writers to add theoretical knowledge, experience, broaden thinking horizons, as well as for practical use as input that can be used by the Peace and Order section in formulating and determining effective and efficient promotions. The research method uses a quantitative approach and the type is descriptive method. The population, namely, the staff and office operations totaled 65 people. The sample used was taken 50% of the total population with a random probability technique (probability random sampling). Data collection techniques by conducting interviews, observations and literature studies and questionnaires. Data analysis techniques are validity and reliability analysis as well as multivariate analysis techniques with the SPSS (Statistical Practice Social Science) application. It is known that the processing results of only the five factors can be explained to interpret. In other words, after being reduced by factor analysis of the 25 variables, only 5 factors were formed to explain the research problem with a cumulative level of variance of 75.064%. Factor 1 explains 23.777% of the total variance and is named "salary received according to work and level of education". factor 2 explains 39.377% of the total variance, then this factor 2 can be named "Insurance Coverage". Factor 3 explains 54.115% and is named "free to Get Achievements". Factors 4 and 5 explained that 67.624% and 75.064% were named "Promotion to a Higher Position" and "Participating in Agency Activities". For this reason, the Tramtib and Linmas Section can develop more and more concrete variables according to the desired employee needs and in accordance with the employee's own needs.*

**Keywords:** Human Resources, Employee Work Motivation, Hierarchy of Needs

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen produksi yang sangat penting pada setiap organisasi baik profit maupun non-profit (Winarti, 2018). Proses perencanaan, kebijaksanaan, serta teknologi yang ada di organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan lancar dan optimal apabila tidak didukung dengan adanya tenaga kerja yang handal. Perkembangan teknologi yang makin pesat dewasa ini, menuntut dan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengelola instansi dan memberikan kontribusi serta pelayanan yang efektif dan efisien (Utami & Kusumawati, 2021).

Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, kita tidak hanya mengandalkan logika saja, namun juga menyangkut kewajiban dan psikologi (Hadi, 2017). Sumber daya manusia memiliki faktor-faktor motivasi yang tentunya beragam, dan jika faktor-faktor motivasi tersebut dikelola dengan baik maka dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Instansi dituntut agar mampu memperhatikan variable-variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya (Sudia, Komara, & Soleha, 2012). Untuk dapat memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja sesuai

## **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi**

dengan yang diinginkan organisasi, maka instansi harus dapat menyimpulkan dari perilaku karyawan yang terlihat dalam aktivitas kerjanya (Sumbi, 2017).

Instansi perlu memahami kebutuhan-kebutuhan pegawai yang sering disebut hierarki kebutuhan yang terdiri kebutuhan dasar (*fisiologis*), kebutuhan rasa aman (*security*), kebutuhan sosial (*afiliasi*), kebutuhan penghargaan (*pengakuan*), dan perwujudan diri sendiri (*self actualization*) yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam bekerja (Sari & Dwiarti, 2018). Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Effendi, 2021). Motivasi tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, namun dari perilaku orang yang tampak.

Bila manajer mengetahui dan memahami keinginan pegawai, maka mudah untuk menentukan program-program yang sesuai untuk memotivasi kerja pegawai (Mujiatun, 2015). Dengan demikian etos kerja sebagai pelayan masyarakat yang berorientasi pada produktivitas dapat diwujudkan. Salah satu organisasi birokrasi di tingkat daerah yang bertanggung jawab atas pembinaan ketentraman, ketertiban masyarakat, penegakan peraturan daerah dan perlindungan masyarakat adalah Dinas Ketentraman Ketertiban dan Perlindungan Masyarakat (Peraturan Daerah Nomo 3 tahun 2001).

Pemilihan motivasi melihat kenyataan bahwa kebutuhan fisiologis yang dimanifestasikan dalam kebutuhan upah atau gaji relatif merupakan kebutuhan yang mendasar dari beberapa pegawai untuk bekerja. Kebutuhan-kebutuhan lainnya akan berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi (iklim kerja) (Marwiyah, 2018). Kelima unsur hierarki kebutuhan saling menopang antara kebutuhan dasar sampai kebutuhan yang paling tinggi (aktualisasi), yang berarti pegawai tidak hanya memerlukan kebutuhan fisiologis saja, namun kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Salah satu fungsi manajemen adalah masalah sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor produksi. Stoner (1995: 8) mengatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Ma'ruf, 2015). Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa seorang manajer tidak hanya mengatur material finansial, tetapi yang lebih penting adalah mengelola sumber daya manusia organisasinya. (Umar, 2013) berpendapat bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu: (1) sikap kerja, (2) tingkat keterampilan, (3) hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, (4) manajemen produktivitas, (5) efisiensi tenaga kerja, dan (6) kewirausahaan. Maka sangat penting bagi para manajer sumber daya manusia untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan yang dapat memahami pegawainya, sehingga dapat diidentifikasi kebutuhan-kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai.

Untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi akan digunakan analisis faktor yaitu

variable-variabel turunan dari variable kebutuhan fisiologis, kebutuhan security, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri. Dari beberapa variable turunan tersebut yang berkaitan akan direduksi menjadi beberapa faktor saja untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

### **Metode**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis data-data yang dikumpulkan dan menyimpulkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data. Peneliti melakukan penelitian pada seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi dengan waktu penelitian selama 6 bulan. Lokasi penelitian berada di Kecamatan Setiabudi yaitu di Jl. Setiabudi Barat No. 8 K, Jakarta Selatan. Peneliti memilih lokasi penelitian ini karena merupakan instansi tempat peneliti bekerja sehingga memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian yang dibutuhkan.

Objek penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di bagian staf dan operasional kantor pada seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi yang berjumlah 65 orang. Peneliti mencari data melalui kuisisioner (daftar pertanyaan) yang berkaitan dengan turunan variable-variabel peneliti yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi diri. Sampel yang diambil menggunakan random probabilitas. Teknik penentuan sample yang digunakan adalah stratifikasi random sampling, di mana stratifikasi ditentukan berdasarkan golongan-golongannya. Sampel yang diambil tidak kurang dari 35 responden. Teknik pengumpulan data Primer dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan kuisisioner. Sedangkan untuk data sekunder dilakukan melalui studi literatur yang relevan dengan penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan SPSS dengan rincian sebagai berikut: (1) Penyusunan data mentah, (2) Ekstraksi Faktor Awal, (3) Rotasi Skor Faktor, (4) Interpretasi Matriks Faktor Loading, (5) Matriks Skor Faktor.

### **Hasil dan Pembahasan**

Pengolahan analisis faktor dilakukan dengan menggunakan SPSS untuk mempermudah dalam pengolahan data-data statistic yang berkenaan dengan tahapan dalam suatu analisis ranking dari data yang terdaftar, tabulasi-tabulasi dan analisis yang kompleks. Dari hasil pengolahan reliabilitas, diketahui angka koefisiensi jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan dapat dikatakan valid yang dapat dilihat dari nilai yang terbentuk pada nilai *Alpha* yaitu: 0,893. Sedangkan, nilai yang terbentuk pada tiap-tiap variable tidak melebihi nilai *Alpha*, ini berarti 25 variabel dalam pertanyaan yang disebarkan ke 30 responden di luar sampel bisa dikatakan valid.

#### **1. Faktor Dominan yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi**

## Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi

Hasil operasionalisasi kuisioner yang disebarkan ke responden yang dijadikan dalam penelitian ini yang berasal dari hierarki kebutuhan meliputi:

- a. Waktu istirahat yang cukup
- b. Tempat kerja yang diberi AC, sehingga bebas polusi
- c. Disediakan air untuk minum
- d. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaannya dan tingkat pendidikannya
- e. Disediakan bonus, bila target ditentukan oleh instansi tercapai
- f. Bidang pekerjaan sesuai dengan keahlian
- g. Kondisi kerja yang nyaman
- h. Ada pengembangan
- i. Ada pengembangan karir bagi yang baik
- j. Ada jaminan asuransi dalam bekerja
- k. Ada biaya pengobatan dan rawat bila pegawai sakit
- l. Ada jaminan tidak di PHK
- m. Ada uang pesangon
- n. Diperbolehkan mengikuti dalam kegiatan organisasi di instansi
- o. Diikut sertakan dalam kegiatan instansi
- p. Instansi mengadakan wisata bersama
- q. Isntansi mengadakan arisan bersama
- r. Mendapat pujian dari atasan bila tugas yang diberikan selesai
- s. Ada promosi jabatan yang lebih tinggi
- t. Mendapat sertifikat atau penghargaan dalam mengikuti kegiatan di instansi
- u. Mendapat hadiah dari instansi
- v. Instansi memberikan tugas yang menantang
- w. Pegawai dibebaskan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja
- x. Pegawai dibebaskan untuk berekspresi dalam bekerja
- y. Pegawai dibebaskan untuk mendapatkan prestasi dalam bekerja.

Dari 25 indikator variable turunan hierarki kebutuhan di atas, yang dianggap mempengaruhi motivasi kerja keryawan pada seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi, diekstraksi menjadi lima variable saja. Hasil ekstraksi ini berdasarkan pada nilai *eigenvalues* sebesar 75,064%.

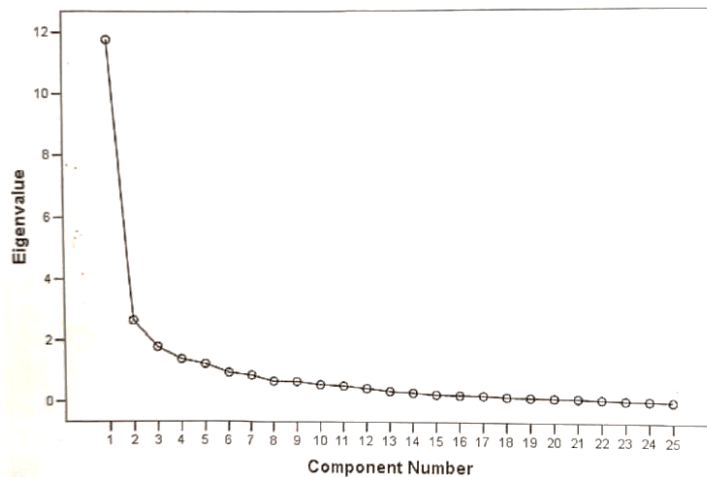
**Tabel 1 Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11.753	47.013	47.013	11.753	47.013	47.013	5.044	23.777	23.777
2	2.653	10.611	57.624	2.653	10.611	57.624	3.900	15.600	39.377
3	1.778	7.110	64.734	1.778	7.110	64.734	3.085	14.730	54.115
4	1.374	5.496	70.229	1.374	5.496	70.229	3.377	13.509	67.624
5	1.209	4.835	75.064	1.209	4.835	75.064	1.860	7.440	75.064
6	.920	3.679	78.744						
7	.832	3.327	82.071						
8	.646	2.583	84.654						
9	.637	2.549	87.203						
10	.535	2.140	89.343						
11	.494	1.976	91.319						
12	.408	1.633	92.951						
13	.318	1.271	94.222						
14	.273	1.091	95.313						
15	.213	.851	96.165						
16	.193	.773	96.937						
17	.179	.714	97.652						
18	.141	.566	98.217						
19	.122	.486	98.703						
20	.103	.414	99.117						
21	.090	.361	99.478						
22	.064	.257	99.736						
23	.033	.132	99.868						
24	.024	.094	99.962						
25	.010	.038	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Kelima faktor ini juga dapat dilihat pada *Scree Plot*. Terlihat bahwa garis dari sumbu *component number* = 1 ke 3, arah garis manurun dengan tajam. Kemudian, dari angka 5 masih menurun, dengan angka batas *eigenvalue* pada sumbu Y masih tidak terlewati. Namun, pada saat pindah dari angka 5 ke 6, faktor 6 sudah di bawah angka 1 dari sumbu Y.

*Scree Plot*



Hal ini menunjukkan bahwa kelima faktor yang paling bagus untuk meringkas kedua puluh lima variable tersebut. Kelima faktor tersebut adalah gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaannya dan tingkat pendidikan, ada jaminan asuransi dalam bekerja, ada promosi jabatan yang lebih tinggi, dan diikuti sertakan dalam kegiatan instansi.

## 2. Besarnya Faktor-faktor yang Terbentuk yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi

### a. Faktor Kesatu

Faktor 1 memiliki *Eigen value* 5,944. Faktor ini menjelaskan 23,777% dari jumlah komulatif.

**Tabel 2**

**Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan tingkat pendidikan**

Item	Nama Variabel	Bobot Faktor
Item 1	Waktu istirahat yang cukup	0,812
Item 4	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaannya dan tingkat pendidikan	0,855
Item 13	Ada uang pesangon	0,735
Item 21	Mendapat hadiah dari instansi	0,779

Dari keempat kelompok yang terbentuk pada faktor 1 terlihat bahwa motivasi kerja pegawai seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabaudi pada umumnya menginginkan gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan tingkat pendidikan.

## Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi

### b. Faktor Kedua

Nilai *Eigen value* faktor 2 ini adalah 3,900 dengan nilai variasi total sebesar 39,377%.

**Tabel 3**  
**Jaminan Asuransi**

Item	Nama Variabel	Bobot Faktor
Item 10	Ada jaminan asuransi dalam bekerja	0,845

Kelompok dalam faktor 2 yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah ada jaminan asuransi dalam bekerja.

### c. Faktor ketiga

Nilai *Eigen value* faktor 3 adalah 3,685 dengan nilai variasi total 54,115%. Variabel-variabel yang dominan yang terbentuk pada faktor 3 ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Bebas Mendapatkan Prestasi**

Item	Nama Variabel	Bobot Faktor
Item 20	Mendapat sertifikat atau penghargaan dalam mengikuti kegiatan instansi	0,760
Item 25	Pegawai dibebaskan untuk mendapatkan prestasi dalam bekerja	0,855

Dari tabel di atas, faktor yang paling mendominasi pada faktor ketiga adalah mendapat sertifikat atau penghargaan dalam mengikuti kegiatan instansi. dan pegawai dibebaskan untuk mendapatkan prestasi di dalam bekerja.

### d. Faktor Keempat

Nilai *Eigen value* fakto keempat adalah 3,377. Faktor ini menjelaskan 67,624% dari variasi total. Variabel-variabel yang terbentuk pada faktor keempat ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Promosi Jabatan yang Lebih Tinggi**

Item	Nama Variabel	Bobot Faktor
Item 19	Ada promosi jabatan yang lebih tinggi	0,844

Faktor yang mendominasi pada kelompok faktor keempat hanya ada satu variable yaitu ada promosi jabatan yang lebih tinggi.

### e. Faktor Kelima

Nilai *Eigenvalue* faktor kelima adalah 1,860 dengan variasi total 75,064% artinya variable-variabel yang masuk faktor 5 yang paling besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai pada seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi.

**Tabel 6**  
**Ikut Serta dalam Kegiatan Instansi**

Item	Nama Variabel	Bobot Faktor
Item 15	Diikutsertakan dalam kegiatan instansi	0,839

Faktor 5 yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi yaitu variable yang paling dominan adalah diikutsertakan dalam kegiatan instansi karena hanya satu variable yang termasuk ke dalam faktor 5.

### **3. Hambatan-hambatan Memotivasi Kerja Pegawai pada Seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi**

Salah satu upaya dalam pemberdayaan SDM adalah mengetahui apa yang diinginkan oleh manusia itu sendiri sehingga pegawai termotivasi dalam bekerja. Faktor-faktor yang memotivasi karyawan begitu banyak dan kompleks sehingga membuat para manajer SDM mengalami kesulitan-kesulitan untuk menentukan apa yang menjadi prioritas utama dalam memberikan imbalan atau kompensasi kepada pegawainya.

Pemberian imbalan atau kompensasi yang utama dibutuhkan oleh pegawai untuk memotivasi kerja sangat penting diketahui oleh instansi dalam usaha pemberdayaan SDM yang dimilikinya untuk majunya instansi. Kesulitan-kesulitan yang dialami oleh instansi dalam menentukan kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai adalah tidak mudahnya memprioritaskan program-program dalam usaha memotivasi kerja pegawai, hal ini disebabkan karena masing-masing individu tau pegawai mempunyai kepasan dalam bekerja yang berbeda-beda, artinya pegawai memiliki kebutuhan-kebutuhan yang berbeda-beda dalam pemenuhannya. Selain itu, tentunya instansi juga memiliki keterbatasan anggaran dalam usaha pemenuhan kebutuhan pegawainya, sehingga kemungkinan program-program yang sudah direncanakan tidak dapat terealisasi.

### **4. Cara Mengatasi Hambatan-hambatan Memotivasi Kerja Pegawai pada Seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi**

Cara mengatasi hambatan yng diungkapkan oleh peneliti adalah faktor 1, faktor 2, faktor 3, faktor 4, dan faktor 5. Menurut peneliti, Seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi harus memperhatikan keinginan pegawai dalam berinteraksi atau berhubungan dalam tim kerja yang solid. Pegawai diberika suatu kebebasan untuk membentuk kelompok-kelompok formal aupun informal dalam rangka pencarian identitas dirinya. Namun, keinginan pegawai dalam mencari identitas dirinya harus tetap diarahkan ke tujuan pencapaian produktifitas kerja.

a. Cara Mengatasi terhadap Gaji yang diterima sesuai dengan tingkat pekerjaan dan pendidikan (Faktor Pertama)



## **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi**

Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan tingkat pendidikan pegawai dalam bekerja karena dengan adanya gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan tingkat pendidikannya, pegawai merasa kebutuhan yang paling dasar terpenuhi. Selain gaji yang harus dibayar, tak kalah penting faktor waktu istirahat yang cukup, ada uang pesangon, mendapat hadiah dari instansi, menjadi penting bagi pegawai dalam memotivasi kerja pegawai, istirahat siang yang cukup digunakan pegawai untuk makan siang dan beribadah sedangkan mendapat hadiah dari instansi merupakan suatu penyelesaian tugas yang memuaskan atau mencapai target.

### **b. Cara Mengatasi terhadap Jaminan Asuransi (Faktor Kedua)**

Semua orang memiliki keinginan untuk terbebas dari bahaya yang mengancam keberlangsungan hidupnya, kecelakaan, ketidak stabilan ekonomi dan peperangan. Oleh karena itu, instansi menaruh perhatian besar untuk menyediakan jaminan guna menghindari bencana apabila terjadi. Program tunjangan seperti asuransi, jaminan kesehatan dan kondisi kerja yang nyaman dapat membuat pegawai lebih patuh dan merasa diperhatikan. Seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi mengikuti program Jamsostek untuk jaminan kesehatan bagi pegawainya.

### **c. Cara Mengatasi terhadap Bebas Mendapatkan Prestasi (Faktor Ketiga)**

Seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi hendaknya memberikan suatu kebebasan kepada pegawainya untuk mengembangkan potensi dirinya dalam kegiatan seni bela diri, persatuan baris-berbaris, sehingga pegawai berusaha untuk mendapatkan prestasi yang diinginkan. Program-program jenjang karir bagi pegawai dan membiarkan kebebasan pegawai melakukan kreativitas bagi pegawai yang memiliki suatu kepuasan sendiri apalagi Seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi dalam Penegakkan Peraturan Daerah dan Penanggulangan Bencana membutuhkan kreativitas dan kebebasan pegawai yang tinggi. Kebebasan yang diberikan instansi harus sesuai dengan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

### **d. Cara Mengatasi terhadap Promosi Jabatan yang Lebih Tinggi (Faktor Keempat)**

Bila dalam suatu instansi tidak ada promosi-promosi jabatan yang lebih tinggi maka pegawai akan merasa malas dalam bekerja karena merasa tidak adanya perkembangan dalam pekerjaan. Usaha yang dapat dilakukan oleh Seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi adalah membuat program promosi jabatan atau jenjang karir serta program-program yang bisa membuat pegawai merasa mendapatkan penghargaan diri.

### **e. Cara Mengatasi terhadap Diikut Sertakan dalam Kegiatan Instansi**

Seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi harus memperhatikan keinginan pegawai dalam berinteraksi atau berhubungan dalam tim kerja yang solid. Pegawai diberi kebebasan untuk membentuk kelompok-kelompok formal maupun informal dalam rangka pencarian identitas dirinya. Namun, keinginan pegawai tersebut harus tetap diarahkan ke tujuan pencapaian produktifitas kerja

### **Kesimpulan**

Dari hasil analisa dan pembahasan, maka peneliti menyimpulkan bahwa hanya ada lima faktor yang dapat diinterpretasikan dari 25 variabel yang ada setelah mengalami reduksi dengan tingkat komulatif variansi sebesar 75, 064%. Dengan penggunaan metode analisa faktor dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Seksi Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi dan seberapa besar nilai yang terbentuk setiap faktor tersebut yaitu terbentuknya suatu pengelompokan-pengelompokan variable-variabel yang dominan. Variabel tersebut diberi nama sesuai dengan nama yang paling dominan dengan presentasi kontribusi terhadap variansi total berdasarkan ranking, yaitu: faktor 1 menjelaskan 23,777% dari variansi total dan diberi nama “gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan tingkat pendidikannya”. Faktor 2 menjelaskan 39,377% dari variansi total maka selanjutnya faktor 2 ini diberi nama “Jaminan Asuransi”. Faktor 3 menjelaskan 54,115% dan diberi nama “Bebas Mendapatkan Prestasi”. Faktor 4 dan 5 menjelaskan 67,624% dan 75,064% diberi nama “Promosi Jabatab” dan “Ikut Serta dalam Kegiatan Instansi”.

**Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai  
Pada Seksie Tramtib dan Linmas Kecamatan Setiabudi**

**DAFTAR PUSTAKA**

- Effendi, Ravit. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Semarang Indah Era Modern Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 27(1), 33–51.
- Hadi, Sutarto. (2017). *Pendidikan matematika realistik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Ma'ruf, M. (2015). Konsep Manajemen Pendidikan Islam Dalam Al-Quran Dan hadis. *Didaktika Religia*, 3(2), 19–36.
- Marwiyah, Siti. (2018). *Kepemimpinan spiritual profetik dalam pencegahan korupsi*. Jakad Media Publishing.
- Mujiatun, Siti. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Sari, Elisa, & Dwiarti, Rina. (2018). Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58–77.
- Sudia, Yuyu, Komara, Anton Tirta, & Soleha, Lilis Karnita. (2012). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sekretariat komisi penyiaran indonesia daerah provinsi jawa barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 41278.
- Sumbi, Imakulata Sulistin. (2017). *Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur*. *eJournal Pemerintahan Integratif*.
- Umar, Husein. (2013). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi 7. *PT. Sun. Jakarta*.
- Utami, Tini, & Kusumawati, Evyana Diah. (2021). Kesiapan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Menunjang Transportasi Laut Di Era Digital. *Prosiding Seminar Nasional*, 3(1), 120–128.
- Winarti, Endah. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1–26.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE, 1995.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Karya, 1990.
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Kearsipan. Jakarta: Erlangga, 1994.