YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

FUNGSI MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PETUGAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN DI KOTA PANGKALAN KERINCI KABUPATEN PELALAWAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi serta Melengkapi Syarat Mencapai

Gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Islam Riau

DISUSUN OLEH:

SHITTA WIJAYA PUTRI GANDA SARI
NPM: 147110239

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PEKANBARU

2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama	:	Shitta Wijaya Putri Ganda Sari
NPM	:	147110239
Program Studi		Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan	:	Strata Satu (S.1)
Hari/Tanggal Ujian	:	Kamis / 21 Maret 2019
Judul Skripsi	:	Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelelawan

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Pembimbing Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana.

Pekanbaru, April 2019

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Hendry Andry, S.Sos., M.Si	Eka Komalasari, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Ketua,

Hendry Andry, S.Sos., M.Si

ii

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama	:	Shitta Wijaya Putri Ganda Sari
NPM	:	147110239
Program Studi	:	Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan	:	Strata Satu (S.1)
Hari/Tanggal Ujian	:	Kamis / 21 Maret 2019
Judul Skripsi	:	Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Konferehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana.

Pekanbaru, 08 April 2019

Ketua,

Drs. Parjiyana, M.Si

Sekretaris,

Made Devi Wedayanti, S.AP.,M.Si

Anggota,

Hendry Andry, S.Sos., M.Si

Mengetahui
Wakil Dekan 1

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si

iii

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 252 /UIR-Fs/Kpts/2019 tanggal 20 Maret 2019 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, kamis tanggal, 21 Maret 2019 jam 09.00 – 10.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konfrehensif skripsi atas mahasiswa:

N a m a	:	Shitta Wijaya Putri Ganda Sari
NPM	:	147110293
Program Studi	:	Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan	:	Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi	:	Fungsi Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadan Kebakaran di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.
Nilai Ujian	:	Angka : " 80 " ; Huruf : " B+"
Keputusan Hasil Ujian	:	Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji	:	

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Drs. Parjiyana, M.Si.	Ketua	1.
2.	Made Devi Wedayanti, S.AP.,M. Si	Sekretaris	2.
3.	Hendry Andry, S.Sos., M.Si.	Anggota	3.
4.	Eka Komalasari, S.Sos., M.Si.	Anggota	4.
5.	Nurmasari, S.Sos., M.Si.	Anggota	5.
6.	Afrizal, SE., M.Si.	Notulen	6.

Pekanbaru, 21 Maret 2019
An. Dekan,

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP, M.Si.
Wakil Dekan I Bid Akademik

iv

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLA
SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 259/UIR-FS/KPTS/2019
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.

Mengingat : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 117/UIR/KPTS/2012 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2012-2016.

Memperhatikan : Rekomendasi Ka Prodi dan Wakil Dekan I Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama	: **Shitta Wijaya Putri Ganda Sari**
N P M	: 147110293
Program Studi	: Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi	: Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

1.Drs. Parjiyana.,M.Si	Sebagai Ketua merangkap Penguji
2.Made Devi Wedayanti.,S.AP.,M.Si	Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
3.Hendry Andry.,S.Sos.,M.Si	Sebagai Anggota merangkap Penguji
4.Eka Komalasari.,S.Sos.,M.Si	Sebagai Anggota merangkap Penguji
5.Nurmasari.,S.Sos.,M.Si	Sebagai Anggota merangkap Penguji
6.Afrizal.,SE.,ME	Sebagai Notulen

2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.

3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 20 Maret 2019
An. Dekan,

DR.H. Panca Setyo Prihatin.,S.Ip.,M.Si
Wakil Dekan I Bid. Akademik

Tembusan Disampaikan Kepada :
1.Yth. Bapak Rektor UIR
2.Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3.Yth. Ketua Prodi .....
4.Arsip ------sk.penguji------

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Sunita Wijaya Putri Ganda Sari
NPM	:	147110239
Program Studi	:	Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan	:	Strata Satu (S.1)
Hari/Tanggal Ujian	:	Kamis / 21 Maret 2019
Judul Skripsi	:	Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disahkan sebagai sebuah Karya Ilmiah.

Pekanbaru, 08 April 2019
An. Tim Penguji

Ketua,

Drs. Parjiyana, MSi

Sekretaris

Made Devi Wedayanti, S.AP.,M.Si

Turut Mengetahui,

Wakil Dekan 1

Dr.H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si

Prodi Ilmu Administrasi Publik

Hendry Andry, S.Sos., M.Si

v

PERSEMBAHAN

Yang Utama Dari Segalanya…

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT.
Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan,
membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta.
Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan
akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan.
Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan
Rasullah Muhammad SAW.
Ku persembahkan karya sederhana ini kepada
orang yang sangat ku kasihi dan ku sayangi.
Khusus untuk Ayahanda ***Suyanto*** *dan Ibunda* ***Tridarsih Hadianti*** *yang tercinta.*
Terima kasih atas seluruh limpahan kasih sayang
yang tidak berbatas yang telah Beliau curahkan kepada ku,
Semoga Allah SWT tetap melimpahkan rahmat dan karunia
yang tiada terputus kepada Beliau, aamiin…
Kepada yang tersayang saudara dan saudari ku, om dan tante ku
yang telah membantu ku baik materil maupun non moril
serta memotivasi ku dalam menyelesaikan studi.
Semoga Allah SWT. Mencatatnya sebagai amal baik dan
membalasinya dengan rahmat dan karunia yang setimpal, aamiin…
Kepada yang tercinta ***Iwan Nurrahman****,*
terima kasih atas kasih sayang, perhatian, dan kesabaran mu
yang telah memberikan ku semangat dan inspirasi dalam
menyelesaikan tugas akhir ini, Semoga engkau pilihan yang terbaik untuk ku
dan masa depan ku. Aamiin…Terima kasih sayang.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhirnya karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk skripsi dapat penulis selesaikan.

Skripsi yang berjudul "Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan" ini penulis tulis dan diajukan ke fakultas dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar sarjana strata satu.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengetahuan sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembaran bab per bab usulan penelitian ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah usulan penelitian ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemaklumann serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian usulan penelitian ini banyak pihak turut membantu. Sehubung dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan salud dan terima kasih kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Islam Riau Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, M.Si yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

3. Ketua Program Studi Bapak Hendry Andry, S.Sos., M.Si selaku yang telah memfasilitasi serta menularkan ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.

4. Bapak Hendry Andry, S.Sos., M.Si yang juga selaku pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan menularkan pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung.

5. Ibu Eka Komalasari, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan menularkan pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung.

6. Bapak dan Ibu dosen fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Islam Riau yang telah membesarkan penulis di lingkungan edukatif ini dengan berbagai pemahaman dan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis dan orang – orang disekitar penulis.

7. Bapak-Bapak, Ibu-Ibu dan seluruh Staf, karyawan Tata Usaha serta Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan persyaratan – persyaratan baik itu surat menyurat maupun keperluan lainnya yang dibutuhkan penulis.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu pegawai staf Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau yang membuat surat rekomendasi surat survey di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Pekanbaru
9. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu pegawai staf Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan yang telah memberikan data dan izin penelitian untuk penulis.
10. Kepada seluruh keluarga terutama ibu dan bapak saya serta seluruh teman-teman seperjuangan saya khususnya di AP B yang selalu mencurahkan kasih sayang dan doa motivasi dukungan serta bantuan baik moral maupun material.

Penulis bermohon kepada Yang Maha Kuasa semoga jasa baik beliau itu dibalas dengan rahmat dan karunia yang setimpal, amin.

Akhirnya penulis berharap semoga usulan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti kepada setiap para pembacanya.

Pekanbaru, April 2019

Penulis,

Shitta Wijaya Putri Gandasari
NPM. 147110239

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING ..... **ii**

PERSETUJUAN TIM PENGUJI ..... **iii**

BERITA ACARA UJIAN KOMFREHENSIF SKRIPSI ..... **iv**

PENGESAHAN SKRIPSI ..... **v**

KATA PERSEMBAHAN ..... **vi**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xiv**

DAFTAR GAMBAR ..... **xx**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xxi**

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH ..... **xxiii**

ABSTRAK ..... **xxiv**

ABSTRACT ..... **xxv**

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Perumusan Masalah 17

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian 17

1. Tujuan Penelitian 17

2. Kegunaan Penelitian 17

BAB II: STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan 18

1. Konsep Administrasi dan Administrasi Publik 18

2. Konsep Organisasi dan Organisasi Publik 22

3. Konsep Manajemen dan Manajemen Publik 27

4. Konsep Motivasi 30

5. Konsep Kinerja 35

B. Kerangka Pikir 38

C. Konsep Operasional 40

D. Operasional Variabel 43

E. Teknik Pengukuran 44

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian 48

B. Lokasi Penelitian 48

C. Populasi dan Sampel 49

D. Teknik Penarikan Sampel 50

E. Jenis dan Sumber Data 51

1. Data Primer 51

2. Data Sekunder 51

F. Teknik Pengumpulan Data 51

G. Teknik Analisis Data 52

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

H. Jadwal Pelaksanaan Penelitian..... 53

BAB IV: DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN..... 54

A. Sejarah Ringkas 54

1. Keadaan Geografis Kabupaten Pelalawan 54

2. Kependudukan Kabupaten Pelalawan..... 60

3. Pendidikan dan Agama Kota Pangkalan Kerinci 62

4. Adat Istiadat Kabupaten Pelalawan 64

5. Perekonomian Kabupaten Pelalawan..... 65

6. Gambaran Singkat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan..... 68

7. Pemerintahan Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan..... 73

B. Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan 73

C. Fungsi dan Tugas Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pelalawan..... 76

D. Sumber Daya Manusia dan Struktur Organisasi..... 93

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 101

A. Identitas Responden..... 101

1. Pendidikan Responden..... 101

2. Jenis Kelamin Responden 104

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Tingkat Umur Responden 107

B. Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan 110

1. Perhatian (Attention) 110

2. Ketertarikan (Interest) 119

3. Keinginan (Desire) 129

4. Tindakan (Action) 139

C. Faktor – Faktor Yang Menjadi Kendala Dalam Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan 154

BAB VI: PENUTUP 156

A. Kesimpulan 156

B. Saran 158

DAFTAR KEPUSTAKAAN 159

LAMPIRAN 162

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel: **Halaman**

I.1 Jumlah Petugas Satpol PP beserta Kecamatan Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun 2018..... 13

I.2 Jumlah Pegawai ASN dan Pegawai Honor Satpol PP Di Kabupaten Pelalawan Tahun 2018..... 14

II.1 Operasional Variabel Evaluasi Kerangka Pikir Penelitian Tentang Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satpol PP dan Damkar Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan 43

III.1 Populasi Penelitian Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan 50

III.2 Jadwal Pelaksanaan Penelitian..... 53

IV.1 Distribusi Jumlah Data Kabupaten Pelalawan Menurut Luas Wilayah Kecamatan 57

IV.2 Distribusi Jumlah Data Jarak Antara Pangkalan Kerinci Sebagai Ibukota Kabupaten Dengan Ibukota Kecamatan..... 58

IV.3 Distribusi Jumlah Data Pembagian Luas Wilayah..... 59

IV.4 Distribusi Jumlah Data Pembagian Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin..... 60

IV.5 Distribusi Jumlah Penduduk dan Kepadatan Penduduk Menurut Desa/Kelurahan di Kecamatan Pangkalan Kerinci 61

IV.6 Distribusi Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin di Kecmatan Pangkalan Kerinci..... 62

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

IV.7 Distribusi Jumlah Penduduk Menurut Jenjang Pendidikan 63
IV.8 Distribusi Jumlah Data Pembagian Penduduk Menurut Agama (Kepercayaan) 64
IV.9 Distribusi Jumlah Data Pembagian Jumlah Pencari Kerja Menurut Jenis Kelamin 66
IV.10 Dsitribusi Jumlah Keluarga Menurut Sumber Penghasilan Utama Di Kecamatan Pangkalan Kerinci 67
IV.11 Dsitribusi Jumlah Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Golongan Kepangkatan 94
IV.12 Distribusi Jumlah Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Golongan Kepangkatan 95
IV.13 Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Tingkat Pendidikan..... 96
IV.14 Distribusi Jumlah Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Tingkat Pendidikan..... 97
IV.15 Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Tingkat Esselon 98
IV.16 Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN dan Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Jenis Kelamin..... 99

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

IV.17 Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN dan Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Masa Kerja 100
V.1 Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Tingkat Pendidikan..... 102
V.2 Distribusi Jumlah Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Tingkat Pendidikan..... 103
V.3 Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Jenis Kelamin 105
V.4 Distribusi Jumlah Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Jenis Kelamin 106
V.5 Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Tingkat Umur 107
V.6 Distribusi Jumlah Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Tingkat Umur 109
V.7 Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Indikator Perhatian (Attention) 111

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

V.8 Analisis Distribusi Tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Indikator Perhatian (Attention) 113
V.9 Distribusi Jumlah Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Indikator Perhatian (Attention) 115
V.10 Analisis Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Indikator Perhatian (Attention) 117
V.11 Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Indikator Ketertarikan (Interest)..... 120
V.12 Analisis Distribusi Tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Indikator Ketertarikan (Interest) 122
V.13 Distribusi Jumlah Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Indikator Ketertarikan (Interest)..... 125
V.14 Analisis Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Indikator Ketertarikan (Interest) 127
V.15 Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Indikator Keinginan (Desire)..... 130
V.16 Analisis Distribusi Tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Indikator Keinginan (Desire) 132

V.17 Distribusi Jumlah Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Indikator Keinginan (Desire)..... 134

V.18 Analisis Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Indikator Keinginan (Desire) 137

V.19 Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Indikator Tindakan (Action)..... 139

V.20 Analisis Distribusi Tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Indikator Tindakan (Action) 142

V.21 Distribusi Jumlah Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Indikator Tindakan (Action)..... 145

V.22 Analisis Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Indikator Tindakan (Action) 147

V.23 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satpol PP..... 151

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

V.24 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satpol PP..... 152

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR GAMBAR

II.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Tentang Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satpol PP dan Damkar Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan 39

IV.1 Struktur Organisasi Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Pada Tahun 2018 74

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar wawancara untuk Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan..... 163
2. Daftar Kuesioner untuk pegawai ASN satuan polisi pamong praja Kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan..... 168
3. Daftar Kuesioner untuk pegawai Honor satuan polisi pamong praja Kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan..... 176
4. Rekap Telly Data untuk kepala satuan polisi pamong praja kota Pangkalan kerinci kabupaten pelalawan 184
5. Rekap Telly Data untuk pegawai ASN satuan polisi pamong praja Kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan..... 185
6. Rekap Telly Data untuk pegawai honor satuan polisi pamong praja Kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan..... 187
7. SK dekan Fisipol UIR No. 282/UIR-Fs/Kpts/2018 Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi An. Shitta Wijaya Putri Ganda Sari..... 188
8. Surat Rekomendasi No. 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/16987 Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Provinsi Riau, Perihal Izin Penelitian An. Shitta Wijaya Putri Ganda Sari..... 189

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

9. Surat Rekomendasi Penelitian No.504/DPMPTSP/2019/12 Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pangkalan Kerinci, Perihal Rekomendasi Penelitian An. Shitta Wijaya Putri Ganda Sari 190

10. Surat Keterangan No.331.1/Satpol PP/I/2019/44 Dari Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tentang Pelaksanaan Riset dan Pengumpulan Data 191

11. Foto Dokumentasi Hasil Observasi Penelitian Tentang Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satuan polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan 192

12 Sertifikat Pelatihan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan 199

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konprehensif skripsi yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shitta Wijaya Putri Ganda Sari
NPM : 147110239
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konprehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administrative, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir satu 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konprehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, April 2019

Hormat saya pernyataan,

METERAI TEMPEL 6000

Shitta Wijaya Putri Ganda Sari

xxiii

FUNGSI MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PETUGAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN DI KOTA PANGKALAN KERINCI KABUPATEN PELALAWAN

ABSTRAK

SHITTA WIJAYA PUTRI GANDASARI

Motivasi merupakan suatu dorongan yang dilakukan seseorang kepada orang lain di maksud agar orang tersebut bersedia melakukan suatu kegiatan atau tujuan supaya dapat tercapai dengan maksimal. Maka sama halnya dengan petugas Satpol PP yang membutuhkan motivasi dari pimpinannya agar dapat mencapai kinerja yang maksimal, dimana Satpol PP dengan tugas dan fungsi yang cukup kompleks yakni sebagai pembantu kepala daerah, penegak perda, penyelenggara pembangunan daerah, trantibum dan linmas. Terkait hal ini maka peneliti tertarik untuk meneliti Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satpol PP dan Damkar Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, dengan melihat bagaimana fungsi motivasi dapat meningkatkan kinerja petugas. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja petugas serta untuk mengetahui kendala yang dihadapi oleh petugas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang memperoleh data melalui observasi, kuesioner, wawancara dan dokumen serta data akan dianalisis menggunakan teknik persentase untuk mengetahui kategori penilaian responden yang menjawab Terlaksana, Cukup Terlaksana dan Kurang Terlaksana. Populasi dari penelitian ini ialah Kasat Pol PP, Pegawai ASN dan Pegawai Honor Satpol PP dan yang dijadikan sampel hanya setengah persen dari jumlah pegawai ASN dan pegawai Honor Satopl PP, dengan menggunakan 4 indikator yaitu Perhatian (Attention), Ketertarikan (Interest), Keinginan (Desire) dan Tindakan (Action). Berdasarkan pengumpulan data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satpol PP dan Damkar di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan berada pada kategori "Terlaksana".

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Penegak Perda

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

MOTIVATIONAL FUNCTION IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVICE POLICE AND FIRE DEPARTMENT OFFICERS IN THE BASE CITY OF KERINCI PELALAWAN DISTRICT

ABSTRACT

SHITTA WIJAYA PUTRI GANDASARI

Motivation is an impulse made by someone to another person in order that the person is willing to do an activity or goal so that it can be achieved optimally. Then it is the same as the civil service police officers who need motivation from their leaders in order to achieve maximum performance, where civil service police units have quite complex tasks and functions, namely as regional head assistants, enforcement of regional regulations, regional development organizers, order and peace public, and community protection. Related to this, the researcher was interested in examining the motivational function in improving the performance of officers of the civil service police and fire department in the city of Pangkalan Kerinci Pelalawan District, by looking at how the motivational function could improve the performance of officers. The purpose of this research is to find out and analyze the function of motivation in improving the performance of officers and to find out the obstacles faced by officers in carrying out their duties and functions. This research is a quantitative descriptive study that obtains data through observation, questionnaires, interviews and documents and data will be analyzed using percentage techniques to find out the assessment categories of respondents who answered implemented, quite implemented and less implemented. The population of this study is the Head of the civil Service Police Unit, employees of the state civil apparatus, and non state civil servants and the sample is only half a percent of the civil servants and non state civil servants, using four indicators, namely attention, interest, wishes and actions. Based on the data collection that has been done, it can be concluded that the motivational function in improving the performance of officers of the civil service police and fire department in the city of Pangkalan Kerinci Pelalawan Regency is in "the implemented" category.

Keywords: Motivation, Performance, Enforcement of regional regulations

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Sondang P. Siagian Administrasi ialah seluruh proses kerja sama yang dilakukan antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu demi mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (dalam Syafri, 2012;9).

Organisasi menurut Robbins adalah suatu wadah sosial yang terkoordinasi secara sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih dengan batasan yang relatif teridentifikasi, serta berfungsi secara terus - menerus untuk mencapai suatu sasaran bersama (dalam Torang, 2016;25).

Manajemen menurut Hasibuan adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (dalam Torang, 2016;165).

Dalam menyelenggarakan pemerintahan di Negara Republik Indonesia dan untuk mempermudah Administrasi studi maka Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi dalam daerah besar dan daerah kecil. Daerah besar dan daerah kecil yang dimaksud adalah pemerintah provinsi sementara daerah kecil adalah pemerintah kabupaten dan kota, dalam UU No. 32 Pasal 3 Tahun 2004 dikatakan bahwa susunan pemerintahan daerah terdiri dari provinsi dan dalam wilayah provinsi terdapat kabupaten atau kota.

Negara merupakan suatu organisasi besar yang memiliki jumlah warga Negara yang sangat banyak serta memiliki daerah – daerah kekuasaan beserta sistem pemerintahannya untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah konstitusi yang dijunjung tinggi oleh warga Negara tersebut. Indonesia memiliki Undang – Undang Dasar 1945 yang menjadi pedoman dan cita – cita bangsa secara bersama – sama. Sedangkan inti tujuan pembentukan Negara ialah untuk melindungi kepentingan masyarakat yang dilakukan oleh pemerintah. Fungsi utama pemerintah adalah memberikan kesejahteraan, melindungi dan melayani masyarakat umum. Maka dari itu pemerintah daerah telah mengeluarkan peraturan daerah untuk menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Penegakkan Perda merupakan awal dari terwujudnya keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam melaksanakan penegakkan perda diperlukan suatu kemampuan untuk mengatasi berbagai pelanggaran – pelanggaran yang menyangkut ketertiban di tengah masyarakat.

Dalam rangka penegakkan Perda, pelaku utama sebagai pelaksana di lapangan ialah Pemda. Dalam hal ini, kewenangan tersebut diserahkan kepada petugas Satuan Polisi Pamong Praja. Satpol PP mempunyai tugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur, sehingga penyelenggaraan pembangunan daerah dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Oleh karena itu, dibentuklah Satpol PP yang ditetapkan dalam UU RI No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah daerah pasal 255 ayat 1 menyebutkan:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

“ Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat”.

Dan juga dalam peraturan daerah No. 13 Tahun 2002, maka dibentuklah Satpol PP Kabupaten Pelalawan.

Disamping menegakkan perda, Satpol PP juga dituntut untuk mampu menegakkan kebijakan pemerintah daerah lainnya seperti peraturan kepala daerah, sesuai dengan peraturan pemerintah No. 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja dalam pasal 1, disebutkan bahwa tugas pokok Satpol PP adalah: “Untuk membantu Kepala Daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat”.

Adapun fungsi dari Satuan Polisi Pamong Praja adalah sebagai berikut :

1. Penyusunan program dan pelaksanaan penegakkan peraturan daerah, penyelenggaraan trantibum serta perlindungan masyarakat;
2. Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan trantibum di daerah;
3. Pelaksanaan kebijakan penegakkan peraturan daerah, peraturan kepala daerah dan keputusan kepala daerah;
4. Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat;
5. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan trantibum, penegakkan peraturan daerah, peraturan kepala daerah dengan Kepolisian Negara, Penyidikan Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan atau aparatur lainnya;
6. Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, dan atau badan hukum agar mematuhi dan menaati peraturan daerah dan peraturan kepala daerah;

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

7. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala daerah.

Wewenang Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pelalawan ialah:

a. Melakukan tindakan penertiban non yustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, badan hukum yang melakukan pelanggaran atas perda atau perkada,
b. Menindak masyarakat, aparatur, badan hukum yang menganggu trantibum di masyarakat,
c. Fasilitasi dan pemberdayaan kapasitas penyelenggaraan perlindungan masyarakat,
d. Melakukan tindakan penyidikan dan administratif terhadap warga masyarakat, dan aparatur badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas perda atau perkada,

Saat ini Pemerintah Republik Indonesia telah mengeluarkan peraturan terbarunya tentang penggabungan Satpol PP dengan Damkar di daerah Kabupaten/Kota yakni dalam Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dalam pasal 40 ayat 1, ayat 3 dan ayat 4 huruf c) telah disebutkan bahwa:

> Pasal 40 ayat 1: "Dalam hal berdasarkan perhitungan nilai variabel sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 suatu urusan pemerintahan tidak memenuhi syarat untuk dibentuk dinas Daerah Kabupaten/kota sendiri, Urusan Pemerintahan tersebut digabung dengan dinas lain".
>
> Pasal 40 ayat 3: "Penggabungan Urusan Pemerintahan dalam 1 (satu) dinas Daerah Kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada perumpunan urusan pemerintahan dengan kriteria sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. kedekatan karakteristik Urusan Pemerintahan; dan/atau

b. keterkaitan antar penyelenggaraan Urusan Pemerintahan.

Pasal 40 ayat 4 huruf c: "Perumpunan Urusan Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi: "ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, sub urusan ketentraman dan ketertiban umum dan sub urusan kebakaran.

Dengan dikeluarkannya peraturan pemerintah tersebut maka sesuai dengan amanah PP No. 18 Tahun 2016, pemerintah daerah kabupaten pelalawan berdasarkan hasil pembahasan yang dilaksanakan Pansus I DPRD Kabupaten pelalawan bersama tim evaluasi kelembagaan pemerintah daerah kabupaten pelalawan melakukan beberapa penggabungan urusan pemerintahan dalam satu dinas Daerah Kabupaten/kota salah satunya yaitu Satuan Polisi Pamong Praja dengan Pemadam kebakaran yang akan menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang trantibum serta linmas sub bidang polisi pamong praja dan sub bidang pemadam kebakaran.

Untuk mewujudkan keinginan masyarakat atas upaya perlindungan dan ketertiban merupakan tantangan besar bagi kelembagaan, khususnya Petugas Satpol PP itu sendiri dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya. Dimana perlu di dukung oleh kualitas sumber daya maksimal, anggaran operasional yang terpenuhi, dan sarana prasarana Petugas Satpol PP yang memadai. Sumber daya manusia, anggaran operasional, dan sarana prasarana aparat memiliki sisi lemah terutama berkaitan dengan kemampuan skill dan manajerial, khususnya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pemahaman yang kurang dalam mengenai pengetahuan indikator aspek hukum dalam menjalankan tugas dan fungsi di lapangan.

Untuk mengoptimalkan kinerja Satpol PP maka penataan kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan dari segi kepadatan jumlah penduduk suatu daerah saja, tetapi juga resiko dan tanggung jawab yang diperoleh, seperti budaya, sosiologi, serta resiko keselamatan Satpol PP. Dengan demikian, perlu adanya peningkatan sumber daya aparatur bagi pegawai ASN maupun pegawai honor Satpol PP. Satpol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan memiliki Visi yakni terwujudnya tata nilai kehidupan masyarakat di Kabupaten Pelalawan yang tentram, tertib, aman dan nyaman, Sedangkan misi Satpol PP Kabupaten Pelalawan sebagai berikut:

1. Mewujudkan trantibum masyarakat dan dunia usaha;
2. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam menangani segala bentuk gangguan trantibum;
3. Meningkatkan kapasitas kelembagaan, fasilitas, sarana-prasarana dan kemampuan petugas dalam penanganan gangguan tramtibmas menuju kemandirian Pemerintahan dan masyarakat Kabupaten Pelalawan;
4. Meningkatkan sumber daya aparatur Satpol PP yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai;
5. Meningkatkan sarana dan prasarana secara kualitatif dan kuantitatif.

Faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dan instansi apapun ialah motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki para pegawai,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

motivasi merupakan bagaimana cara mendorong semangat kerja para bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi. Gibson, et. al., 1995 berpendapat bahwa motivasi kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (dalam Mulyadi, 2015;52). Hal ini cukup beralasan, karena kemampuan dan motivasi kerja yang diberikan merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Rendahnya motivasi yang diberikan dan kemampuan kerja akan menyebabkan kinerja yang rendah secara keseluruhan. Dengan pemberian motivasi yang baik dari pimpinan maka diharapkan pegawai ASN maupun pegawai honor dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan semaksimal mungkin agar mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Berbicara mengenai pemimpin yang memberikan motivasi kepada bawahannya adapun pengertian pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya keahlian di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kasat Pol PP Kabupaten Pelalawan memiliki peran internal untuk memotivasi para anggota Satpol PP agar dapat mengerakkan para anggotanya untuk bekerja mencapai target dan hasil yang maksimal. Namun sangat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

disayangkan, berdasarkan observasi di lapangan kinerja Satpol PP Kabupaten Pelalawan yang kurang maksimal dikarenakan adanya kendala yang dihadapi, seperti anggaran operasional untuk kegiatan dilapangan yang tersedia tidak mencukupi, sarana dan prasarana pelaksanaan tugas anggota Satpol PP tidak lengkap dan tidak memadai (misalnya kendaraan dinas operasional masih kurang jumlahnya, alat keamanan dan alat perlengkapan jumlahnya kurang, pos yang belum ada lampu dan beberapa kecamatan belum memiliki pos sehingga menjadikan kantor camat sebagai pos nya), ketidak patuhan masyarakat terhadap peraturan yang ada (masih banyaknya pelanggar). Oleh sebab itu, hal tersebut menjadi kendala yang dihadapi oleh para petugas satpol PP kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Fungsi motivasi adalah bagaimana motivasi yang diberikan Kasat pol PP bisa mempengaruhi kinerja para petugas,sehingga dapat mencapai hasil yang ditargetkan dengan maksimal, mengingat tugas dan fungsi satpol PP cukup banyak dan beresiko yakni selain sebagai penegak perda juga sebagai pembantu kepala daerah, penyelenggaraan pembangunan daerah, trantibum, dan linmas. Oleh karena itu, fungsi motivasi sangat dibutuhkan agar kinerja petugas maksimal.Menyikapi persoalan tersebut, adanya tindakan dari Kepala Satpol PP di Kota Pangkalan Kerinci yang semestinya di tingkatkan kembali ialah:

a). Memberikan Penghargaan (sertifikat) dan memberikan insentif sesuai dengan PP RI No. 16 Tahun 2018 pada pasal 21 (a) dan pasal 22 (c), insentif diberikan bersamaan dengan gaji dan tunjangan bulanan atas hasil kerja yang dicapai serta hukuman (dipotong gaji, penurunan jabatan tertentu, hukuman sanksi, hukuman fisik dan dipindah tugaskan ke kecamatan lain).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b). Meningkatkan payung hukum bagi anggota satpol PP yang bertugas dilapangan, adanya aturan yang tegas kepada petugas agar bekerja lebih professional.

c). Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur baik dalam kedisiplinan, kinerja serta kemampuan diri, sehingga kinerja petugas Satpol PP bisa mencapai hasil yang maksimal serta mempengaruhi semangat kerja petugas Satpol PP.

Pemberian motivasi kepada petugas satpol pp tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah RI No. 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja pasal 7 ayat (1) dan (2), pasal 21, dan pasal 23 namun saat ini PP RI tersebut telah di ubah menjadi Peraturan Pemerintah RI No. 16 Tahun 2018 Tentang Satpol PP pasal (19),(21),(22) dan (23) yakni:

Pasal 19:

1) Pol PP wajib mengikuti pendidikan dan pealtihan dasar
2) Selain mengikuti pendidikan dan pelatihan dasar sebgaimana dimaksud pada ayat (1), pejabat fungsional Pol PP dan Pejabat PPNS wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional.
3) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dasar, teknis dan fungsional dilaksanakan oleh kementrian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri.
4) Pemerintah daerah dapat memfasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dengan berkoordinasi dengan menteri.
5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pendidikan dan pelatihan dasar, teknis, dan fungsional diatur dengan peraturan menteri.

Pasal 21:

Pemerintah daerah wajib :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Memenuhi hak pegawai negeri sipil Satpol PP;
b. Menyediakan sarana dan prasarana minimal satpol PP; dan
c. Melakukan pembinaan teknis operasional.

Pasal 22:

Hak pegawai negeri sipil Satpol PP sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 21 huruf a meliputi:

a. Jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan;
b. Pengembangan kompetensi, keahlian dan karir; dan
c. Hak lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

Pasal 23:

Sarana dan prasarana minimal Satpol PP sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 huruf b meliputi:

a. Gedung kantor;
b. Kendaraan operasional; dan
c. Perlengkapan operasional.

Untuk menggerakkan petugas Satpol PP agar bekerja guna menjalankan tugas dan fungsinya maka harus dipahami motivasi yang dibutuhkan oleh petugas Satpol PP tersebut dan motivasi yang dapat diberikan kepada para petugas Satpol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan ialah dengan cara memberikan penghargaan (*reward*) berupa sertifikat, memberikan insentif yang diberikan bersamaan dengan gaji bulanan dan tunjangan bulanan sesuai dengan PP RI No. 16 Tahun 2018 Pasal 21 (a) dan pasal 22 (c), memberikan SPT dan SPPD sesuai dengan aturan, hukuman (*punishman*) bagi yang melanggar (potongan gaji, penurunan jabatan tertentu, hukuman sanksi, fisik dan dipindah tugaskan ke

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kecamatan lain), menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kemampuan dan keterampilan Satpol PP, dan mengupayakan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya aparatur satpol PP salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan – pelatihan, contoh pelatihan PPNS.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Kasatpol PP, guna meningkatkan kinerja para petugas satpol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, motivasi yang sudah diberikan oleh Kasat Pol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan berupa:

a. Melakukan pendekatan dengan melaksanakan tugas bersama– sama dilapangan dan memanfaatkan alat perlengkapan tugas yang ada meskipun belum memadai

b. Memberikan peluang kepada anggota satpol PP untuk mengikuti pelatihan dasar dan pembinaan tentang perlindungan masyarakat dan penegakkan perda serta diberikan sertifikasi pelatihan, contoh pelatihan PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil)

c. Berusaha memberikan kesejahteraan atau jaminan kerja pada para anggota satpol PP contoh asuransi kerja atau BPJS

d. Memberikan insentif yang diberikan bersamaan dengan gaji dan tunjangan bulanan, SPPD (Surat Perintah Perjalanan Dinas) dan SPT (Surat Perintah Tugas), SPT diberikan berupa uang sebagai anggaran penunjang pelaksanaan tugas lapangan meskipun dana yang diberikan masih kurang dan bagi yang berprestasi diberikan penghargaan berupa sertifikat/piagam dari BKD.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e. Memberikan kepercayaan kepada anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai pada standar pelayanan minimal (SPM) satpol PP, akan tetapi tetap dalam kontek pengawasan Kasat Pol PP. Meskipun begitu, yang terjadi banyak petugas satpol PP yang lalai dan tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

f. Melakukan kegiatan apel pagi setiap hari guna memberikan arahan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja kepada petugas Satpol PP Kabupaten Pelalawan.

Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan merupakan satu – satunya lokasi dimana Kantor Satpol PP dan Damkar berada, semua kegiatan administrasi dan sebagainya berlangsung dan berpusat di Kantor ini serta merupakan pos induk satpol PP dan damkar kabupaten pelalawan, meskipun demikian bukan berarti di 11 kecamatan lain yang ada di kabupaten pelalawan tidak terdapat petugas Satpol PP dan Damkar, Karena pemerintah Kabupaten Pelalawan telah membangun tiga Pos keamanan ditiga kecamatan yang memiliki jumlah penduduk yang cukup padat dan jarak tempuh cukup jauh dari Kota Pangkalan Kerinci yakni di kecamatan ukui, kecamatan sei kijang dan kecamatan pangkalan kuras, hal ini dilakukan untuk memudahkan petugas Satpol PP atau masyarakat setempat apabila terjadi suatu permasalahan seperti tipiring (tindak pidana ringan) dan penyakit masyarakat yang mendesak bisa langsung melakukan penanganan dengan cepat dan mengurangi resiko yang besar. Bagi kecamatan dengan jumlah penduduk tidak terlalu banyak disana petugas Satpol PP dan Damkar di tempatkan di kantor camat setempat sebagai Pos keamanan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Namun, saat ini tiga pos keamanan akan dibangun di tiga kecamatan lain tersebut yang masing - masing akan di lengkapi dengan kendaraan operasional seperti satu unit mobil dan satu unit sepeda motor yakni di kecamatan bunut, teluk meranti dan kuala Kampar sehingga nantinya kabupaten pelalawan memiliki enam pos keamanan dan setiap kecamatan akan di berikan beberapa petugas Satpol PP dan Damkar dari Kota Pangkalan Kerinci untuk melakukan tugasnya dalam pengawasan dan penertiban. Selain itu masyarakat pun bisa menghubungi ke nomor pos keamanan yang telah disediakan sesuai daerahnya apabila terjadi masalah yang mendesak di masyarakat.

Untuk para petugas Satpol PP yang ditugaskan di 12 kecamatan tersebut setiap harinya wajib memberikan laporan kepada Kasat Pol PP dan Damkar yang berada di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan dan apabila terjadi permasalahan seperti tipiring (tindak pidana ringan) atau penyakit masyarakat serta perlu adanya penanganan dan penertiban di daerah tersebut maka Kasat Pol PP dan Damkar dapat mengerahkan beberapa petugas satpol PP dan damkar di Pangkalan Kerinci turun ke TKP untuk turut membantu petugas Satpol PP dan Damkar yang bertugas di tempat kejadian seperti membantu dalam menangani penyakit masyarakat (pekat), tipiring (tindak pidana ringan) dan pelaksanaan penegakkan peraturan daerah (perda) lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, adapun jumlah dari petugas Satpol PP Kabupaten Pelalawan secara keseluruhan di setiap Kecamatan di Kabupaten Pelalawan ialah :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 1.1: Jumlah Petugas Satpol PP beserta Kecamatan di Kabupaten Pelalawan Tahun 2018

No.	Nama Kecamatan	Jumlah Petugas Satpol PP
1	Pangkalan Kerinci	213
2	Sei Kijang	16
3	Ukui	15
4	Pangkalan Kuras	14
5	Langgam	6
6	Bandar Petalangan	3
7	Bunut	6
8	Teluk Meranti	2
9	Kuala Kampar	5
10	Pelalawan	2
11	Pangkalan Lesung	1
12	Kerumutan	1
Jumlah		**284**

Sumber; Data Kantor Satpol PP Kabupaten Pelalawan 2018

Tabel 1.2: Jumlah Pegawai ASN dan Pegawai Honor Satpol PP Di Kabupaten Pelalawan Tahun 2018

No.	Petugas Satpol pp	Jumlah Petugas Satpol PP
1	Pegawai ASN Satpol PP	66
2	Pegawai Honor Satpol PP	218
Jumlah		**284**

Sumber; Data Kantor Satpol PP Kabupaten Pelalawan 2018

Berdasarkan tabel diatas, terlihat jelas bahwa jumlah terbanyak petugas Satpol PP yang bertugas di Kabupaten Pelalawan ialah di Pangkalan Kerinci yang merupakan pos induk yakni memiliki anggota berjumlah 213 Orang. Dan untuk kecamatan Sei Kijang berjumlah 16 orang, Ukui berjumlah 15 orang, dan Pangkalan Kuras berjumlah 14 orang, dengan demikian maka ke tiga kecamatan tersebut telah dibangun Pos keamanan beserta kendaraan operasional seperti satu unit mobil dan satu unit sepeda motor.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kabupaten pelalawan merupakan daerah yang memiliki banyak kecamatan dan desa, sehingga daerahnya sangat luas serta jarak tempuh antar kecamatan cukup jauh. Hal ini sangat beresiko terhadap keselamatan petugas Satpol PP terlebih kondisi jalan yang kurang baik sehingga tidak dapat ditempuh dengan mudah dan dalam waktu yang singkat. Selain itu kondisi pembenahan kota yang terus terjadi seperti pembenahan dalam aspek keindahan, keamanan, kenyamanan dan keteraturan serta masyarakatnya yang masih labil dalam menyesuaikan diri menghadapi perubahan tersebut, menyebabkan banyak pelanggaran yang terus terjadi, dengan begitu mengakibatkan petugas satpol PP harus bergerak untuk melakukan penertiban dan penanganan permasalahan di lapangan meski pekerjaan tersebut tidak mudah untuk dijalankan, akan tetapi ini merupakan salah satu bagian tugas penting satpol PP dalam penyelenggaraan kesejahteraan dan ketertiban umum. Maka motivasi sangat dibutuhkan oleh para petugas Satpol PP terlebih lagi terdapat banyak pegawai honor yang bertugas yakni 218 orang yang tersebar di kabupaten Pelalawan.

Akan tetapi dalam penelitian ini penulis hanya akan meneliti mengenai Satpol PP saja karena diketahui Satpol PP dengan Damkar itu memiliki tupoksi yang berbeda, sehingga dengan demikian penulis membatasi penelitian pada trantibum dan perlindungan masyarakat, sub urusan ketentraman dan ketertiban umum yakni Satpol PP saja.

Hal ini dapat disimak lebih jelas mengenai fenomena yang diamati penulis berdasarkan observasi lapangan di Kota Pangkalan Kerinci, yaitu :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Petugas Satpol PP di Kota Pangkalan Kerinci memiliki tugas yang tidak ringan dan mudah tetapi cukup berat dan beresiko terhadap keselamatan dalam bekerja terutama dilapangan karena selain sebagai penegak perda juga melakukan penertiban, ketentraman umum, dan perlindungan masyarakat.
2. Pembenahan yang dilakukan Kepala Daerah terhadap Kota Pangkalan Kerinci baik dalam aspek keindahan, keamanan, kenyamanan dan keteraturan menyebabkan bertambahnya tantangan petugas Satpol PP karena semakin berat dan kompleks di tengah masyarakat yang semakin demokratis dan kritis serta masyarakat yang masih labil tidak patuh akan hukum sehingga sering melanggar peraturan yang ada.
3. Anggaran kegiatan dilapangan, fasilitas dan sarana prasarana (jumlah kendaraan operasional masih kurang, beberapa kecamatan belum ada pos sehingga kantor camat dijadikan pos dan ada pos yang belum ada lampu, perlengkapan operasional kurang) Satpol PP Kabupaten Pelalawan yang kurang memadai, kurangnya tanggung jawab atau semangat kerja petugas sehingga mempengaruhi terhadap kinerja para petugas.

Oleh sebab itu, berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan".**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, adapun rumusan masalah yang dimaksud adalah **"Bagaimana fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Di Kota Pangkalan Kerinci kabupaten Pelalawan? "**

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

a. Untuk mengetahui dan menganalisis fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja Petugas Satpol PP dan Damkar di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

b. Untuk mengetahui kendala apa saja yang terjadi dalam memberikan motivasi kerja kepada Petugas Satpol PP dan Damkar di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

2. Kegunaan Penelitian

a. Dari hasil penelitian ini, diharapkan sebagai bahan masukan bagi pimpinan Satpol PP dan Damkar Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan maupun kepala daerah Kabupaten Pelalawan sebagai pemberi motivasi.

b. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan bagi peneliti dalam pengembangan ilmu pemerintahan.

c. Informasi bagi penelitian praktis, teoritis dan akademik yang sejenis untuk masa yang akan datang.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Administrasi dan Administrasi Publik

a. Konsep Administrasi

Administrasi adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya, Hadari Nawawi (dalam Inu Kencana, 2003;5).

Administrasi adalah salah satu cabang studi Ilmu Sosial, definisinya tidak hanya sekedar pekerjaan yang berkenaan dengan ketatausahaan dari suatu organisasi. Administrasi dalam arti luas mencakup keseluruhan proses aktivitas kerja-sama yang dilakukan oleh sejumlah orang di dalam organisasi untuk mencapai suatu atau sejumlah tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Administrasi dalam arti sempit dimana cakupan tersebut merupakan suatu rangkaian pekerjaan ketatausahaan ataupun pengelolaan keterangan tertulis lainnya saja. Dengan demikian maka dapatlah dipahami juga bahwa administrasi merupakan sesuatu proses dalam hal pelayanan pengaturan. Berhubung objek studi Ilmu Administrasi adalah manusia yang beraktivitas dalam organisasi, maka rumusan definisinya selalu diwarnai oleh spesifikasi dari faktor manusia itu sendiri.

Menurut Siagian (dalam Syafiie, 2003;5) administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari setiap keputusan – keputusan yang telah

diambil dan pelaksanaan tersebut pada umumnya dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Administrasi sebagai salah satu fenomena atau ciri masyarakat modern, secara ekplisit tergambar dalam pendapat Waldo (1992;2), yaitu suatu bentuk daya upaya manusia yang kooperatif yang mempunyai tingkat rasionalitas yang tinggi.

Sedangkan menurut Prajudi Atmosudirjo (dalam Syafiie, 2003;4) Administrasi merupakan suatu fenomena sosial, yaitu perwujudan tertentu di dalam masyarakat modern. Eksistensi administrasi ini berkaitan dengan organisasi. Jadi, siapapun yang ingin mengetahui adanya administrasi dalam masyarakat maka harus mencari terlebih dahulu suatu organisasi yang masih hidup, maka di situ terdapat administrasi. Dalam sebuah administrasi terdapat prinsip – prinsip yang diyakini sebagai pegangan atau acuan sebagai pendukung dalam upaya pencapaian tujuan atau hasil yang diharapkan. Alternatif Prinsip – prinsip umum administrasi tersebut seperti yang dikemukakan oleh Henri Fayol (dalam Zulkifli dan Yogia, 2014;36) beliau mengemukakan 14 prinsip umum administrasi:

1. Pembagian kerja
2. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Kesatuan perintah
5. Kesatuan arah atau tujuan
6. Mendahulukan atau mengutamakan atau menempatkan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi
7. Pengupahan atau penggajian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8. Sentralisasi
9. Skala hirarki
10. Tatatertib
11. Keadilan
12. Stabilitas jabatan
13. Prakarsa atau inisiatif
14. Solidaritas kelompok kerja

b. Konsep Administrasi Publik

Administrasi publik di Indonesia lebih dikenal dengan Administrasi Negara. Menurut Prajudi Admosudirdjo (dalam Syafiie, 2003;32) Aministrasi Publik adalah Administrasi dari negara sebagai organisasi, dan administrasi yang mengejar beberapa tujuan yang bersifat kenegaraan.

Menurut Gordon (dalam Syafiie, 2003;33) Administrasi Publik dapat diartikan sebagai seluruh proses baik yang dilakukan suatu organisasi maupun perseorangan yang berkaitan dengan penerapan, pelaksanaan dan peraturan hukum yang dikeluarkan oleh badan legislatif, eksekutif, serta peradilan. Definisi ini secara implisit menganggap adminsitrasi publik terlibat dalam seluruh proses kebijakan publik. Adminitrasi Publik diharapkan dapat bekerja secara efisien dan tanggap terhadap seluruh kebutuhan masyarakat atau konsumen, sebagaimana halnya perusahaan swasta.

Menurut Waldo (dalam Syafiie, 2003;33) Administrasi Publik merupakan manajemen dan organisasi dari manusia beserta peralatannya demi mencapai tujuan – tujuan pemerintah.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dalam kegiatan atau rangkaian administrasi kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerjasama kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah disepakati sebelumnya. Dengan menetapkan peraturan demi terciptanya keadilan stabilitas jabatan dalam mengambil keputusan kinerja masing – masing dengan kesatuan arah dan tujuan bersama dalam memajukan keputusan tersebut.

Woodrow Wilson (dalam Syafri, 2012:21) Administrasi publik adalah suatu urusan atau praktik urusan pemerintah, karena tujuan pemerintah ialah melaksanakan pekerjaan publik secara efisien dan seluas mungkin sesuai dengan keinginan rakyat. Dengan administrasi publik, pemerintah berusaha untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, yang tidak dapat atau tidak akan dipenuhi oleh usaha privat atau swasta.

Sedangkan menurut Herbert A. Simon, Donald W. Smithurg, dan Victor A. Thomson (1970) (dalam Syafri, 2012:23) Administrasi Publik adalah aktivitas – aktivitas cabang eksekutif dari pemerintahan tingkat Negara, Negara bagian dan daerah, aktivitas badan dan komisi yang ditetapkan oleh kongres dan ketentuan perundang – undangan Negara bagian, aktivitas perusahaan Negara dan dinas – dinas tertentu lainnya yang bersifat khusus. Yang dikecualikan dalam hubungan ini ialah dinas yudisial dan legislatif di dalam administrasi pemerintahan. Lebih lanjut dikatakan Simon, dkk. : badan legislatif dan yudisial tidak banyak dibicarakan di dalam literatur administrasi publik bukan karena dinas – dinas itu tidak menghadapi masalah – masalah administrasi. Dinas – dinas itu juga menghadapi masalah – masalah administrasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Konsep Organisasi dan Organisasi Publik

a. Konsep Organisasi

Organisasi adalah sistem peran, aliran aktivitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibatkan sejumlah orang sebagai pelaksana tugas yang dirancang untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi menurut Robbins (dalam Torang, 2016;25) adalah suatu wadah sosial yang terhubung secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dengan batasan yang relatif teridentifikasi, yang berfungsi secara terus - menerus untuk mencapai seperangkat tujuan bersama.

Organisasi adalah suatu wadah atau tempat untuk melakukan suatu kegiatan secara bersama, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama sebelumnya dengan ciri :

a. Anggota terdiri dari dua orang atau lebih
b. Adanya kerjasama dalam bekerja
c. Adanya komunikasi antara satu anggota dengan anggota yang lain
d. Adanya tujuan yang ingin dicapai yang telah ditetapkan sebelumnya

Trecker (dalam Torang, 2016;25) mengemukakan bahwa organisasi adalah suatu proses yang menghimpun atau mengatur kelompok – kelompok yang saling berhubungan dari bagian satu menjadi suatu keseluruhan yang bekerja. Davis (dalam Torang, 2016;25-26) pun mengategorikan bahwa organisasi adalah sesuatu kelompok orang – orang yang sedang bekerja kea rah tujuan bersama di bawah kepemimpinan. Demikian pula Miller (dalam Torang, 2016;26) mendefinisikan organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama, dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengandung ciri – ciri dari hubungan manusia yang timbul dalam aktivitas kelompok.

Definisi Organisasi dalam arti luas tentulah tidak sesederhana itu. Sebagai locus dan focus studi Ilmu Administrasi, organisasi dapat dijabarkan dari banyak aspek sumber daya serta faktor lingkungan yang melingkupinya. Melalui pendekatan struktur Siagian (dalam Zulkifli dan Yogia, 2014;78) mendefinisikan bahwa organisasi sebagai setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama dan secara formal terikat satu sama lain dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dalam ikatan dimana terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Sebagai suatu proses, organisasi berarti serangkaian aktivitas kolektif sekelompok orang yang diawali dengan penentuan tujuan, pembagian kerja dengan perincian tugas tertentu, pendelegasian wewenang, pengawasan, dan diakhiri dengan pengevaluasian pelaksanaan tugas. Definisi organisasi menurut Massie (dalam Zulkifli dan Yogia, 2014;78) yaitu, organisasi merupakan suatu kerja sama sejumlah orang yang membagi tugas – tugasnya kepada para anggota, menetapkan hubungan – hubungan kerja dan menyatukan aktivitas – aktivitasnya kearah pencapaian tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.

Melalui organisasi, orang dapat memenuhi dan mencapai berbagai kebutuhan dan tujuannya. Oleh karena itu, akan dijumpai beragam prinsip yang mereka pegang dalam memanfaatkan organisasi sebagai alternative alat untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mencapai tujuan. Sebagai alternative referensi, berikut prinsip –prinsip organisasi yang dirumuskan oleh Atmosudirdjo (dalam Zulkifli dan Yogia, 2014;39-41) :

1. Organisasi harus memiliki tujuan
2. Harus ada pembagian kerja dan penugasan kerja yang homogeny
3. Antara tugas, tanggung jawab, dan kekuasaan (wewenang) harus selalu terdapat kesesuaian serta keseimbangan
4. Setiap pelimpahan kekuasaan dan tugas harus dilakukan setepat – tepatnya dan sejelas- jelasnya.
5. Kesatuan komando atau hirarki
6. Komunikasi kekompakan organisasi tergantung dari komunikasi
7. Kewajiban pimpinan untuk mengadakan pengontrolan terhadap pelaksanaan perintah – perintahnya.
8. Kontinuitas
9. Saling asuh antara instansi line dan staf
10. Koordinasi
11. Kehayatan
12. Tahu diri pada setiap warga organisasi

Dalam hal ini organisasi individu atau kelompok – kelompok dengan melakukan bakat – bakat yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas – tugas kepentingannya dengan sedemikian rupa dengan memberikan ide terbaik untuk pemakaian efisien, sistematis, positif dari usaha yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang akan dicapai.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Konsep Organisasi Publik

Publik berasal dari bahasa latin "Public" yang artinya "of people" berkenaan dengan masyarakat. Mengenai pengertian publik, Inu Kencana Syafiie dkk (1999) memberikan definisi sebagai berikut: "Sejumlah manusia yang memiliki kebersamaan berpikir, perasaan, harapan, sikap dan tindakan yang benar dan baik berdasarkan nilai-nilai norma yang mereka miliki".

Itulah sebabnya, Inu Kencana Syfiie dkk., mengatakan bahwa publik tidak dapat langsung diartikan sebagai penduduk, masyarakat, warga negara ataupun rakyat, karena kata-kata tersebut berbeda. Organisasi publik sering dikenal sebagai birokrasi pemerintah (organisasi pemerintahan).

Organisasi publik merupakan organisasi terbesar yang mewadahi seluruh lapisan masyarakat dengan ruang lingkup Negara dan mempunyai kewenangan yang absah (terlegitimasi) di bidang politik, administrasi pemerintahan, dan hukum secara terlembaga sehingga memiliki kewajiban untuk melindungi warga negaranya, dan melayani kebutuhannya, sebaliknya berhak pula memungut pajak untuk pendanaan, serta menjatuhkan hukuman kepada pelanggar sebagai sanksi penegakan peraturan.

Organisasi ini bertujuan untuk melayani semua kebutuhan masyarakat demi kesejahteraan, sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi sebagai pijakan dalam operasionalnya. Organisasi publik berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat, tidak pada profit atau laba dan untung.

Jadi, secara sederhananya, organisasi publik dibuat untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, yaitu seperti pelayanan – pelayanan yang tidak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dapat diusahakan sendiri secara terpisah oleh setiap individu. Oleh karena itu, kita bisa mengatakan bahwa fungsi organisasi publik adalah mengatur pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat secara umum.

Organisasi publik berbeda dengan organisasi mana pun yang ada di dunia, karena ada tiga hal penting yang dimiliki sebagai wewenangnya (dalam Syafiie, 2003;114), sebagai berikut :

1). Bila organisasi lain tidak diperbolehkan membunuh orang dan bahkan dapat dituntut maka organisasi publik (pemerintah) diperbolehkan, disebut dengan hukuman mati.

2). Bila organisasi lain tidak diperbolehkan mengurung orang walaupun dalam waktu yang sangat singkat maka organisasi publik (pemerintah) diperbolehkan, disebut dengan penjara atau lembaga permasyarakatan.

3). Bila organisasi lain tidak diperbolehkan memungut uang dengan paksa tanpa alasan yang jelas karena pemberian jasa tertentu maka organisasi publik (pemerintah) diperbolehkan, biasanya disebut dengan pajak.

3. Konsep Manajemen dan Manajemen Publik

a. Konsep Manajemen

Stoner, et.al. (dalam Zulkifli dan Yogia, 2014;17), berpendapat bahwa Manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan para anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

George R. Terry (dalam Zulkifli dan Yogia, 2014;18), mendefinisikan konsep manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri dari planning, organizing, actuating, dan controlling dimana pada masing – masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun kemampuan dan diikuti secara beruntutan dalam rangka usaha untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Definisi konsep manajemen yang menunjukkan secara eksplisit esensialnya penataan terhadap sumberdaya organisasi, tergambar pada rumusan yang dikemukakan oleh The Liang Gie (1993;14), Menurutnya, manajemen suatu sub konsep tata pimpinan merupakan seluruh rangkaian kegiatan penataan yang berupa penggerakkan orang – orang dan pengerahan fasilitas kerja agar tujuan kerjasama benar – benar dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dia juga mengemukakan bahwa manajemen sebagai suatu proses memiliki enam fungsi utama yaitu: perencanaan, membuat keputusan, pengarahan, pengkoordinasian, pengontrolan, dan penyempurnaan.

Menurut Siagian (dalam Zulkifli dan Yogia, 2014;19) merumuskan batas manajemen sebagai, kemampuan atau keahlian untuk memperoleh suatu hasil yang maksimal dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan – kegiatan orang lain. Manajemen sebagai motor dari suatu sistem administrasi, secara eksplisit terlihat dalam pendapat Waldo (1986;27), manajemen adalah suatu tindakkan dengan maksud untuk mencapai hubungan kerjasama yang rasionil dalam suatu sistem administrasi.

Menurut Fayol (2002;45) ada 14 asas – asas manajemen adalah sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.Pembagian kerja
2.Wewenang dan tanggung jawab
3.Disiplin
4. Kesatuan perintah
5. Kesatuan arah
6. Kepentingan individu dibawah kepentingan umum
7. Gaji pegawai
8. Sentralisasi
9. Ketertiban
10. Keadilan
11. Kestabilan masa kerja pegawai
12. Inisiatif
13. Kesatuan jiwa korp.

Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran yang dilakukan oleh setiap organisasi atau sekelompok orang dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga menghasilkan jasa yang efisien.

b. Konsep Manajemen Publik

Manajemen Publik adalah faktor utama dalam suatu administrasi publik (*public administration*) untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan sarana dan prasarana yang ada, termasuk organisasi serta sumber dana dan sumber daya yang tersedia. Dengan demikian, manajemen pemerintahan tidak lain adalah faktor upaya dalam suatu organisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut John D. Millet (dalam Syafiie, 2003;118), manajemen adalah proses kepemimpinan dan pemberian arah terhadap setiap pekerjaan yang terorganisasi dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Winardi memberikan pendapat bahwa manajemen pemerintahan sebagai proses dalam pencapaian suatu tujuan pemerintahan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah, aparatur Negara di masyarakat harus memperhatikan prinsip umum menejerial pemerintahan sebagai berikut :

1. Adanya pembagian kerja
2. Kewenangan dan tanggung jawab
3. Mekanisme kerja yang jelas
4. Penghargaan terhadap setiap anggota
5. Etos kerja yang tinggi
6. Penyesuaian terhadap lingkungan sosial dan lingkungan fisik
7. Budaya kerja yang dilandasi nilai kunjungan yang tinggi
8. Antisipatif

Berdasarkan penjelasan diatas manajemen publik adalah adanya pembagian kewenangan melalui mekanisme kerja untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada, termasuk organisasi serta sumber dana dan sumber daya yang tersedia.

4. Konsep Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang dapat menggerakkan individu untuk berusaha semampunya mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Amstrong

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

(dalam Torang, 2016;57), motivasi bersumber dari 2 (dua) dimensi yaitu: a). motivasi buatan yakni dilakukan untuk memotivasi individu, dan b). motivasi hakiki yakni dorongan dari dalam diri individu itu sendiri. Amstrong juga mengatakan motivasi akan menjadi lebih efektif apabila didukung oleh beberapa kondisi diantaranya seperti:

a. Memberikan insentif berdasarkan dengan sistem dan peraturan yang berlaku
b. Dengan menciptakan hubungan sosial yang penuh kekeluargaan
c. Memberikan jaminan harapan masa depan demi keamanan bekerja
d. Memberikan penghargaan setiap kegiatan yang positif tercapai
e. Memberikan Pelatihan/kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri demi kepentingan umum atau lembaga.

Di samping itu Usman (dalam Torang, 2016;58) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dorongan dalam diri sendiri maupun dari luar diri seseorang. Dalam memotivasi pegawai di dalam suatu organisasi, seorang pemimpin akan berhadapan dengan persoalan yang dapat mempengaruhi setiap pegawai dalam bekerja, yaitu kemauan dan kemampuan. Selanjutnya Usman mengungkapkan bahwa proses motivasi meliputi siklus yang disingkat AIDA (Attention, Interest, Desire, Action) yaitu :

a. Attention (perhatian) adalah menarik perhatian, artinya tahap ini ialah tahap dimana pemimpin memberikan perhatian kepada bawahannya,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Interest (ketertarikan) adalah mengembangkan ketertarikan, artinya tahap ini ialah dimana bawahan menjadi tertarik karena suatu dorongan yang diberikan oleh pimpinannya,

c. Desire (keinginan) adalah membangkitkan keinginan, artinya dimana bawahan berkeinginan mencapai suatu tujuan atau kinerja yang bagus setelah mendapat dorongan/motivasi dan semangat kerja dari pimpinannya,

d. Action (tindakan) adalah menggerakkan tindakan, artinya tahap dimana pimpinan dan bawahan sama – sama bekerja sama untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Sesorang akan termotivasi karena ada perhatian. Adanya perhatian akan menimbulkan ketertarikan. Adanya ketertarikan akan menimbulkan keinginan. Dengan keinginan akan menimbulkan suatu tindakan atau aksi.

Danim (dalam Torang, 2016;58) mengasumsikan bahwa motivasi sebagai aktivitas individu untuk menentukan tujuan yang ingin tercapai dan mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, paling tidak dalam motivasi terdapat tiga unsur esensial:

1. Faktor pendorong atau pembangkit motif, baik dari internal maupun eksternal seseorang
2. Tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan tersebut
3. Strategi yang dibutuhkan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dengan demikian motivasi merupakan faktor pendorong yang utama dalam mempengaruhi perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Melihat kepada sumber daya pendorongnya, motivasi terbagi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Bernard Berelson dan Gary Stelner (dalam Zulkifli dan Yogia, 2014;117), memberikan batasan suatu motivasi (motivasi internal)sebagai suatu keadaan dalam bertenaga, berkegiatan atau menggerakkan dan hal itu mengatur atau menyalurkan perilaku seseorang terhadap tujuan – tujuan. Batasan ini mengisyaratkan bahwa motivasi merupakan dorongan alami dan spontan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu dalam upaya memenuhi motif tertentu.

Dari aspek lain (motivasi eksternal), James G. March dan Hebert A. Simon (dalam Zulkifli dan Yogia, 2014;117), memberikan batasan motivasi sebagai suatu langkah tentang kondisi – kondisi dimana suatu organisasi dapat mempengaruhi para anggotanya untuk melanjutkan partisipasinya, dan karena itu dapat menjamin ketahanan suatu organisasi. Definisi ini menggambarkan bahwa motivasi merupakan serangkaian akumulasi kebijakan atau pendekatan yang dikembangkan oleh pihak manajemen dengan tujuan disatu sisi untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja, dan pada sisi lain pada saat yang bersamaan juga bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Pada konteks motivasi sebagai fungsi yang melekat pada jabatan manajer, Terry (dalam Zulkifli dan Yogia, 2014;117-118), mendefinisikan konsep motivasi sebagai daya upaya agar seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat karena ia ingin melakukannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Cohen (dalam Zulkifli dan Yogia, 2014;118), mensarankan lima langkah utama dalam memberikan motivasi kepada mereka yang dipimpin yaitu:

1. Usahakanlah faktor – faktor yang paling penting lebih dahulu. Gaji tinggi, keuntungan yang baik, dan keamanan tidak begitu penting.
2. Perlakukan mereka yang anda pimpin dengan penghargaan senantiasa
3. Buatlah pekerjaan menjadi menarik
4. Selalulah memberikan pengakuan kepada pekerjaan yang baik
5. Beri mereka yang anda pimpin kesempatan untuk mengembangkan keahliannya.

Motivasi seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya Yunus (2007;45), mengemukakan 10 (sepuluh) faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu, yaitu:

1). Rasa aman yang diperoleh

2).Kesempatan untuk lebih maju (naik pangkat, memperoleh jabatan dan keahlian).

3). Tipe pekerjaan yang diperoleh (sesuai dengan latar belakang pendidikan , pengalaman, bakat dan minat karyawan)

4). Reputasi organisasi atau perusahaan (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi atau perusahaan tersebut).

5). Rekan kerja yang cocok (sepaham dan dapat bekerja sama).

6). Upah, gaji (layak)

7). Pemimpin yang baik (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat bawahannya).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8). Jam kerja (teratur)

9). Kondisi kerja (kebersihan, suhu, ada ventilasi, tidak rebut dan bau).

10). Fasilitas maksimal (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dll).

Usman (dalam Torang, 2016;61) juga menawarkan beberapa teknik yang semestinya dilakukan dalam memotivasi seseorang dalam organisasi,sebagai berikut:

a. Berpikiran dan memberikan dorongan positif
b. Menciptakan perubahan kearah yang positif
c. Membangun harga diri
d. Memantapkan pelaksanaan
e. Membangkitkan orang lemah menjadi kuat
f. Membasmi sikap suka memunda – nunda pekerjaan atau lalai

Motivasi adalah daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang pegawai agar bersedia bekerja dengan segiat – giatnya sehingga berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh adanya perbedaan motivasi, tujuan dan kebutuhan dari masing - masing pegawai untuk bekerja juga karena adanya perbedaan waktu dan tempat. Ciri – ciri yang termotivasi :

a. Bekerja sesuai standar
b. Senang bekerja
c. Merasa berharga
d. Sedikit pengawasan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e. Semangat juang tinggi

Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah suatu kekuatan atau energy potensial yang ada dalam diri setiap individu, yang dapat dikembangkannya melalui diri sendiri atau dikembangkan melalui sejumlah kekuatan dari luar yang pada intinya berada di sekitar imbalan material maupun imbalan immaterial.

5. Konsep Kinerja

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja setiap individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma - norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi tersebut (dalam Torang, 2016;74).

Kinerja menurut Mc Clelland (dalam Torang, 2016;74) ialah dengan menentukan beberapa karakteristik kinerja yaitu; dapat bertanggung jawab dalam pemecahan masalah, menetapkan tujuan yang ingin dicapai, ada umpan balik yang positif dan bisa diandalkan.

Agar bisa menilai kinerja individu dalam organisasi, Ravianto (dalam Torang, 2016;74) menetapkan beberapa kriteria yaitu: kompetensi individu terhadap pekerjaan, kemampuan individu dalam membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, pengetahuan individu tentang standar mutu pekerjaan, produktivitas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

individu (kualitas dan kuantitas kinerja), kompetensi teknis atas pekerjaannya, ketergantungan kepada orang lain, kemampuan berkomunikasi dengan baik, kemampuan kerjasama yang baik, kedisiplinan dan kemampuan menyampaikan gagasannya dalam rapat, kemampuan mengelola pekerjaan serta kepemimpinan.

Ada lima indikator dalam menilai kinerja individu dalam organisasi menurut Mondy, et. al. (1996) yaitu: 1). Time standards, 2). Productivity standards, 3). Cost standards, 4). Quality standards, 5). Behavioral standards. Sedangkan menurut Furtwengler (Mondy, 1996), ada 11 (sebelas) indikator dalam menilai kinerja individu dalam organisasi, yaitu; 1).Cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, 2).Kualitas kerja yang bagus, 3).Kualitas pelayanan yang memuaskan, 4).Nilai pekerjaan yang bagus, 5).Keterampilan interpersonal, 6).Keinginan untuk sukses yang tinggi, 7).Keterbukaan/jujur, 8).Kreativitas dan inovatif, 9).Keterampilan berkomunikasi dengan baik, 10).Inisiatif dan kepekaan yang tinggi, 11).Memiliki perencanaan yang tepat (dalam Torang, 2016;74). Robbins (2003), berpendapat bahwa kinerja dapat menghadirkan fungsi dan kemampuan seseorang, motivasi dan kesempatan yang diperoleh. Dengan demikian kinerja ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor – faktor kemampuan diri, motivasi dan kesempatan yang diperoleh.

Dari beberapa pengertian diatas, pada dasarnya kinerja menekankan apa yang menjadi hasil dari fungsi – fungsi suatu pekerjaan atau apa yang akan dihasilkan dari pekerjaan tersebut. Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah input menjadi output (hasil kerja). Penggunaan indikator merupakan kunci untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengukur hasil kinerja yang dicapai setiap individu, bersumber dari fungsi – fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktivitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan diri setiap individu dalam pencapaian pekerjaannya.

Sulistyani, Ambar Teguh dan Rosidah (2003;223) menyatakan bahwa kinerja merupakan perpaduan dari kemampuan diri, usaha yang keras dan kesempatan yang diperoleh yang dapat dinilai dari hasil karyanya. Pengertian ini mengandung makna bahwa kinerja merupakan suatu gabungan antara kemampuan diri, usaha yang keras dan kesempatan yang diperoleh seseorang yang dapat dilihat atau diketahui dari hasil kerjanya. Usaha itu merupakan perilaku seseorang dalam rangka mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Seseorang yang memiliki perilaku yang baik dan semangat kerja yang tinggi pasti akan berusaha dengan sekuat tenaga melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Fattah (2001;19) kinerja adalah ungkapan kemampuan diri yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi yang dimiliki dalam menghasilkan sesuatu. Pengertian kinerja disini mengandung maksud sebagai kemampuan atau kecakapan seseorang yang dilandasi dari suatu pengetahuan atau knowledge, attitude, skill motivation untuk menghasilkan suatu hal positif yang sudah ditetapkan sebelumnya yakni suatu tujuan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Westra, dkk. (1977;246) mengartikan kinerja sebagai pelaksanaan tugas pekerjaan pada waktu yang ditentukan. Sedangkan Wahjosumijo (2003;413) mengartikan kinerja sebagai : sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya apa yang menjadi tujuan individu atau kelompok dalam suatu unit kerja.

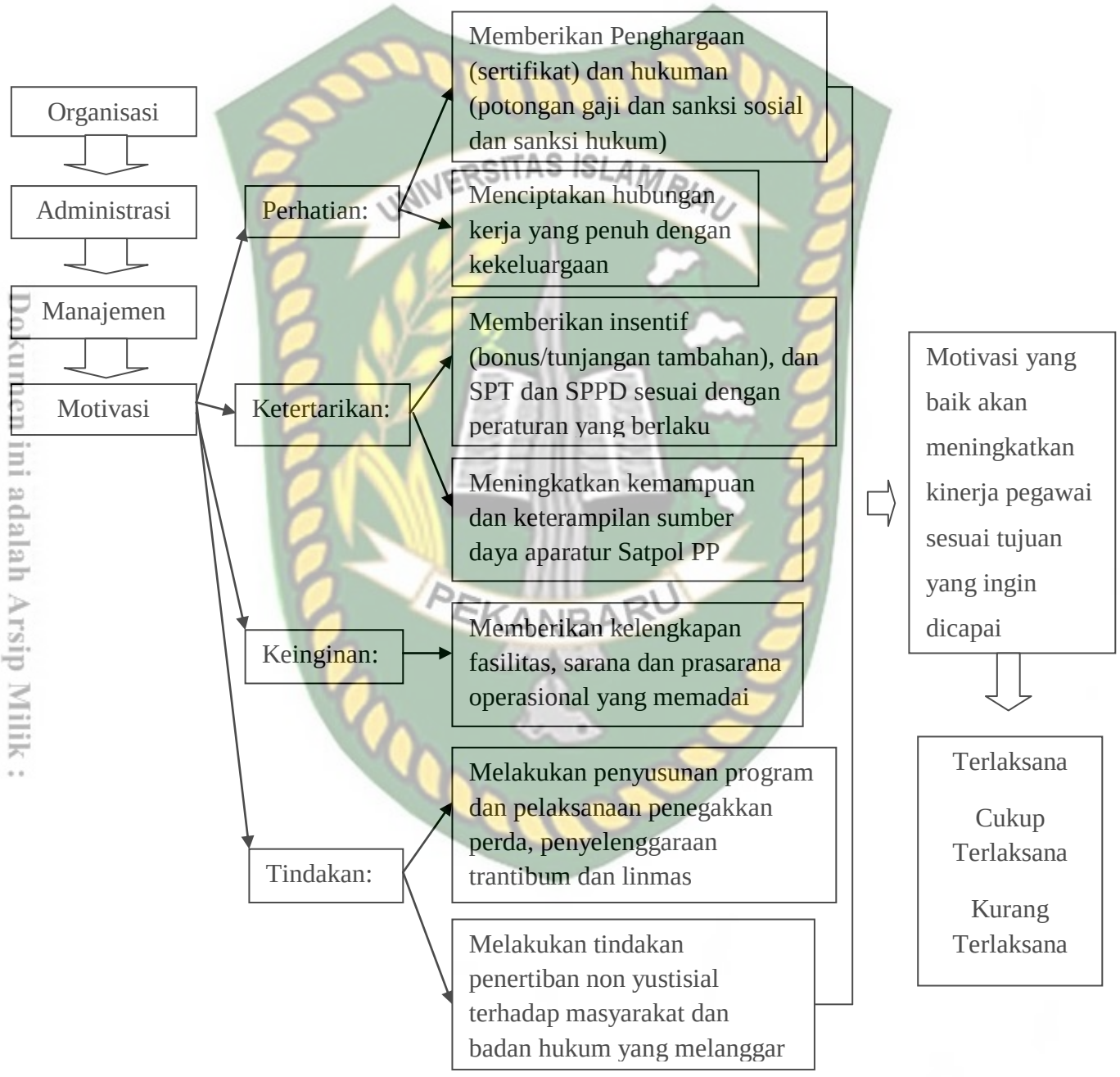
Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dalam perusahaan atau organisasi. Jadi kinerja disini juga berkaitan dengan perilaku.

B. Kerangka Pikiran

Dari keseluruhan kerangka pikir diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada begitu banyak kriteria yang dapat digunakan sebagai ukuran untuk menilai. Fungsi Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai diukur dari beberapa teori yang kemudian peneliti jadikan sebagai kerangka pikir. Adapun indikator yang digunakan adalah dengan menggunakan pendapat dari Usman (dalam Torang, 2016;58) mengungkapkan bahwa motivasi meliputi siklus yang disingkat AIDA, yaitu Attention (Perhatian), Interest (Ketertarikan), Desire (Keinginan), dan Action (Tindakan).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Tentang Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satpol PP dan Damkar Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan



Sumber; Modifikasi Penelitian, 2018

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

C. Konsep Operasional

Untuk memudahkan analisa data dan untuk menghindari kesalah pahaman dalam pelaksanaan penelitian ini, maka penulis perlu membuat konsep operasional agar pembaca mudah memahami maksud dan tujuan penulis, diantaranya;

1. Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama dan proses pelaksanaan dari keputusan – keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu dilakukan oleh beberapa individu atau sekelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Organisasi adalah sistem peran, aliran aktivitas dan proses (pola hubungan kerja) yang melibatkan beberapa orang atau sekelompok orang sebagai pelaksana tugas yang di rancang untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan, dan pengawasan pekerjaan dari setiap anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang dimiliki untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.
4. Motivasi adalah suatu kekuatan atau energi potensial yang ada dalam diri manusia itu sendiri, yang dapat dikembangkannya melalui diri sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang pada intinya berada pada sekitar imbalan material dan imbalan immaterial.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi yang apabila di lakukan dan diberikan dengan baik maka akan berdampak pada kinerja Petugas Satpol PP yang semakin meningkat dan mencapai target.

6. Fungsi Motivasi yakni mendorong manusia untuk berbuat apa yang akan dikerjakan, menentukan arah perbuatan kearah tujuan yang akan dicapai, dan menyeleksi perbuatan mana yang harus dikerjakan guna mencapai tujuan mana yang tidak perlu dilakukan.

7. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas dari hasil kerja setiap individu atau sekelompok di dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma-norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

8. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan dibandingkan yang lain, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu yang diinginkan demi pencapaian satu atau beberapa tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

9. Satpol PP merupakan perangkat pemerintah daerah yang bertugas dalam membantu kepala daerah dan memelihara trantibum serta menegakkan peraturan daerah. Organisasi dan tata kerja satuan polisi pamong praja ditetapkan dengan peraturan daerah.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

10. Ketertiban adalah suatu kondisi yang mengarah kepada keteraturan dan kenyamanan dalam masyarakat menurut norma yang berlaku sehingga menimbulkan motivasi bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

11. Penegakkan peraturan daerah adalah upaya aparatur (satpol PP) dalam melaksanakan peraturan daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan pencegahan pelanggaran peraturan daerah serta tindakan penertiban terhadap penyimpangan dan pelanggarannya.

12. Attention (Perhatian), dalam penelitian ini adalah motivasi yang diberikan akan menarik perhatian Petugas Satpol PP untuk mau membenahi/memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

13. Interest (ketertarikan), dalam penelitian ini adalah motivasi yang diberikan akan menimbulkan ketertarikkan Petugas Satpol PP untuk mau meningkatkan kinerjanya dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

14. Desire (keinginan), dalam penelitian ini adalah motivasi yang diberikan akan membangkitkan rasa tanggung jawab dan percaya diri untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik sehingga semangat dalam menghasilkan kinerja yang telah ditentukan.

15. Action (Tindakan), dalam penelitian ini adalah motivasi yang diberikan akan membuat Petugas Satpol PP melakukan aksi atau tindakan nyata, sehingga mereka mewujudkan semangat dalam bentuk menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

D. Operasional Variabel

Tabel II. 1. Operasional Variabel Evaluasi Kerangka Pemikiran Penelitian Tentang Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satpol PP dan Damkar Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Konsep	Variabel	Indikator	Item yang dinilai/Penelitian	Skala
1	2	3	4	5
Motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Usman (dalam Torang, 2016;58)	Motivasi dalam meningkatkan kinerja	a. Perhatian	a.Menciptakan hubungan kerja yang penuh kekeluargaan b.Memberikan Penghargaan (sertifikat) dan hukuman(potongan gaji dan sanksi sosial dan sanksi hukum)	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		b. Ketertarikan	a.Memberikan insentif (bonus/tunjangan tambahan) dan SPT dan SPPD sesuai peraturan yang berlaku b.Meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya aparatur Satpol PP	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Konsep	Variabel	Indikator	Item yang dinilai/Penelitian	Skala
1	2	3	4	5
		c. Keinginan	a.Memberikan kelengkapan fasilitas, sarana dan prasarana operasional yang memadai	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana
		d. Tindakan	a. Melakukan penyusunan program dan pelaksanaan penegakkan perda,penyelenggaraan trantibum dan linmas b.Melakukan tindakan penertiban non yustisial terhadap masyarakat dan badan hukum yang melanggar	Terlaksana Cukup Terlaksana Kurang Terlaksana

Sumber; Data Olahan Penelitian, 2018

E. Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui bagaimana Fungsi Motivasi penting Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Teknil Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik persentase. Untuk lebih memudahkan dalam memahami kategori ukuran tersebut penulis akan menjelaskan yaitu sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- **Ukuran Variabel**

Terlaksana : Apabila penilaian terhadap indikator fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja petugas satpol PP dan Damkar di kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan - 67% – 100%

Cukup Terlaksana : Apabila penilaian terhadap indikator fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja petugas satpol PP dan Damkar di kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan 34% - 66%

Kurang Terlaksana : Apabila penilaian terhadap indikator fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja petugas satpol PP dan Damkar di kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan 0% – 33%

- **Ukuran indikator variabel**

1. Attention (perhatian).

Motivasi dalam bentuk perhatian berupa menciptakan hubungan kerja yang penuh dengan kekeluargaan serta memberikan penghargaan dan hukuman.

Dikatakan:

Terlaksana : Apabila hasil rata-rata penilaian indikator pada kategori baik berada pada skor 67% - 100%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Cukup Terlaksana : Apabila hasil rata-rata penilaian indikator pada kategori cukup baik berada pada skor 34% - 66%

Kurang Terlaksana : Apabila hasil rata-rata penilaian responden pada kategori kurang baik berada pada skor 0% - 33%

2. Interest (Ketertarikan).

Motivasi yang akan menimbulkan ketertarikan dengan memberi kan insentif (berupa SPT dan SPPD) sesuai dengan sistem dan peraturan yang berlaku.

Dikatakan:

Terlaksana : Apabila hasil rata-rata penilaian indikator pada kategori baik berada pada skor 67% - 100%

Cukup Terlaksana : Apabila hasil rata-rata penilaian indikator pada kategori cukup baik berada pada skor 34% - 66%

Kurang Terlaksana : Apabila hasil rata-rata penilaian indikator pada kategori kurang baik berada pada skor 0% - 33%

3. Desire (Keinginan).

Motivasi yang akan membangkitkan keinginan dengan diberikan jaminan harapan masa depan dan memberikan kesejahteraan (asuransi kerja atau BPJS).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dikatakan:

Terlaksana : Apabila hasil rata-rata penilaian indikator pada kategori baik berada pada skor 67% - 100%

Cukup Terlaksana : Apabila hasil rata-rata penilaian indikator pada kategori cukup baik berada pada skor 34% - 66%

Kurang Terlaksana : Apabila hasil rata-rata penilaian indikator pada kategori kurang baik berada pada skor 0% - 33%

4. Action (Tindakan).

Motivasi yang diberikan berupa memberikan pelatihan seperti pelatihan PPNS dan memberikan payung hukum bagi petugas yang bekerja.

Dikatakan:

Terlaksana : Apabila hasil rata-rata penilaian inidkator pada kategori baik berada pada skor 67% - 100%

Cukup Terlaksana : Apabila hasil rata-rata penilaian indikator pada kategori cukup baik berada pada skor 34% - 66%

Kurang Terlaksana : Apabila hasil rata-rata penilaian indikator pada kategori kurang baik berada pada skor 0% - 33%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe dan model penelitian yang penulis gunakan yaitu Tipe penelitian deskriptif kuantitatif yaitu tipe penelitian yang menggambarkan mengenai variabel yang diteliti dan penelitian ditentukan dalam bentuk persentase dan diakhiri dengan pemberian suatu kesimpulan dalam pemberian saran. Untuk mengetahui dan melihat pengumpulan data dilakukan dengan cara menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang mengklasifikasi dan menganalisanya sehingga diperoleh perumusan analisa terhadap masalah yang dihadapi untuk mengumpulkan data yang dijadikan bahan dalam penulisan penelitian ilmiah ini, penelitian deskriptif kuantitatif ini juga dilakukan dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa observasi, kuesioner, wawancara dan dokumen yang dimaksud digunakan sebagai tolak ukur untuk menganalisis penelitian pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini penulis memilih objek penelitian pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, alasan penulis memilih lokasi tersebut dikarenakan pada pengamatan penulis kurangnya semangat bekerja para petugas Satpol PP dan Damkar. Mengingat tugas Satpol PP dan Damkar Kota Pangkalan Kerinci

Kabupaten Pelalawan yang lebih sering turun ke lapangan untuk melakukan penertiban dan pengawasan bukan hanya di pangkalan kerinci saja tetapi juga di kecamatan – kecamatan lain di kabupaten pelalawan. Hal ini sangat membutuhkan motivasi yang maksimal karena pekerjaan tersebut cukup berat ditambah lagi dengan memiliki area kerja yang luas yakni 12 kecamatan di Kabupaten Pelalawan serta untuk menuju kecamatan – kecamatan tersebut melalui jalan yang rusak, mendaki, menurun, dan jauh dari Kota Pangkalan Kerinci serta fasilitas dan sarana prasarana belum memadai sehingga mengakibatkan menurunnya semangat kerja dan kinerja dari petugas satpol PP dan damkar.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ialah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2013;174) berpendapat bahwa, sampel ialah sebagian yang dapat mewakili populasi yang diteliti. Jadi, sampel penelitian pada penelitian ini adalah Kasat Pol PP dan Damkar 1 Orang, pegawai (ASN) Satpol PP 33 Orang dan pegawai honor Satpol PP 73 Orang.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel III. 1: Populasi Penelitian Satuan Polisi Pamong Praja Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

No	Subjek Penelitian	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kasat Pol PP	1	1	100%
2	Pegawai ASN Satpol PP	66	33	50%
3	Pegawai Honor Satpol PP	146	73	50%
Jumlah		**213**	**107**	**-**

Sumber; Data Olahan Penelitian, 2018

D. Teknik Penarikan Sampel

Berdasarkan pertimbangan penelitian dan pengelompokkan populasi, maka untuk menentukan populasi dan sampel pada Satuan Polisi Pamong Praja dan pemadam kebakaran di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan dalam hal ini untuk Kasat Pol PP dan damkar teknik yang digunakan penarikan sensus yaitu menjadikan semua populasi menjadi sampel. Sedangkan untuk pegawai ASN Satpol PP dan pegawai Honor Satpol PP menggunakan teknik purposive sampling yang mana penarikan sampel yang dilakukan dengan pertimbangan tertentu yang berhubungan dengan pnelitian ini sesuai dengan responden yang dijadikan sampel. Sehingga dapat diketahui jumlah pegawai sampel penelitian berjumlah 107 orang yang terdiri dari 1 Orang Kasat Pol PP dan Damkar, 33 Orang Pegawai ASN Satpol PP dan 73 Orang pegawai honor Satpol PP yang ada di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber dilapangan, obsevasi, wawancara dengan mengajukan pertanyaan yang meliputi motivasi yang diberikan kepada petugas/pegawai Satpol PP untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data atau informasi dan keterangan –keterangan yang diperlukan penelitian, untuk menjelaskan permasalahan yang diteliti. Adapun data sekunder berupa buku – buku, Undang – Undang, jurnal, laporan penelitian yang telah ada, dan sumber-sumber lain yang dibutuhkan serta berkaitan dengan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat dan mengamati secara langsung peristiwa/kejadian melalui cara yang sistematik.
2. Wawancara, yaitu Percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang lontarkan jawaban terhadap

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kepala Satuan Satpol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan sebagai pimpinan.

3. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dan informasi dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh tanggapan mengenai penelitian "Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satpol PP Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan". Pengumpul informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan meliputi Kasat Pol PP, Pegawai Satpol PP, dan Honor Satpol PP.
4. Dokumentasi, yaitu menghimpun dan menganalisis bahan bacaan, yang digunakan hanya untuk memperkaya pengetahuan pembaca dalam menambah wawasan dari segi intelektual dan pengetahuan lainnya, seperti informasi yang ada di blog Wikipedia dan sumber non ilmiah lainnya. Teknik ini dimaksudkan untuk mendapatkan data pendukung yang berfungsi sebagai landasan teori.

G. Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden, penulis melakukan analisa data yang disusun dan dianalisa dalam bentuk tabel yang merupakan kuantitatif, sedangkan data dari wawancara diolah dan disajikan dalam bentuk deskriptif atau uraian kalimat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

H. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Dibawah ini akan dipaparkan mengenai jadwal pelaksanaan penelitian ini dimulai bulan September 2018.

Tabel III.2 : Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	JENIS KEGIATAN	BULAN DAN MINGGU KE															
		SEPT – OKTO				NOV - DES				JAN - FEB				MARET			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan dan penyusunan UP																
2	Seminar UP																
3	Riset																
4	Penelitian Lapangan																
5	Pengolahan data dan analisis																
6	Konsultasi bimbingan skripsi																
7	Ujian skripsi																
8	Revisi dan pengesahan skripsi																
9	Pengadaan serta penyerahan skripsi																

Sumber: Olahan Data Penelitian, 2018

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Ringkas

1. Keadaan Geografis Kabupten Pelalawan

Nama Kabupaten Pelalawan, berasal dari nama sebuah kerajaan Pelalawan yang pusat kerajaannya berada dipinggir sungai Kampar. Kerajaan ini telah berdiri pada tahun 1726 dan mulai terkenal pada masa pemerintahan Syed Abdurrahman fachruddin (1811-1822). Raja terakhir kerajaan Pelalawan ini ialah Tengku Besar Kerajaan Pelalawan yang memerintah Tahun 1940-1945. Berdasarkan UU No. 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan 8 (delapan) Kabupaten/Kota di Provinsi Riau, yang diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri tanggal 12 Oktober 1999 di Jakarta dan Operasi Pemerintah Daerah pada tanggal 5 Desember 1999, salah satu diantaranya ialah Kabupaten Pelalawan. Kabupaten ini memiliki luas 13.256,70 Km2 dan pada awal terbentuknya terdiri dari 4 (empat) Kecamatan, yaitu : Langgam, Pkl. Kuras, Bunut serta Kuala Kampar.

Dalam perkembangannya, kabupaten Pelalawan secara administrartif terdiri atas 12 kecamatan yang meliputi 93 pemerintahan desa, 12 Pemerintahan Kelurahan, dan 35 desa berada dipinggiran sungai 8 Desa berbatasan dengan laut, dan 50 Desa berada di kawasan perkebunan serta PIR Trans dan Pedalaman 12 desa terdapat di kota sedang dan kecil, dimana keberadaan kabupaten pelalawan ini sangat menunjang untuk melakukan investasi dan berbagai sektor terutama perkebunan kelapa sawit maupun perkebunan karet.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kabupaten Pelalawan, terletak di pesisir Pantai Timur pulau Sumatera, antara 1,25‟ Lintas Utara - 0,20‟ Lintang selatan dan antara 100,42‟ Bujur Timur - 103,28‟ Bujur Timur dengan batas wilayah, sebagai berikut :

a. Utara: berbatasan dengan Kecamatan Sungai Apit, Kecamatan Siak Kab. Siak dan Kecamatan Tebing Tinggi Kab. Bengkalis,

b. Selatan: berbatasan dengan Kecamatan Keteman, kecamatan Mandah, Kecamatan Gaung Kab. Inhil dan Kecamatan Rengat, kecamatan Pasir Penyu, Kecamatan Peranap, Kuala Cenaku Kab. Inhu, serta Kecamatan Kuantan Hilir Kab. Kuansing,

c. Barat: berbatasan dengan kecamatan Kampar Kiri, kecamatan Siak Hulu Kab. Kampar dan kecamatan Tenayan Raya dan kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru,

d. Timur: berbatasan dengan provinsi kepulauan riau.

Sebagian besar wilayah Kabupaten Pelalawan merupakan dataran rendah, dan sebagian lagi ialah daerah perbukitan yang bergelombang. Secara fisik, sebagian wilayah ini merupakan daerah konservasi dengan karakteristik tanah pada bagian tertentu yang bersifat asam dan tanah organik, air tanahnya payau, kelembaban dan suhu udara agak tinggi. Secara umum, ketinggian beberapa daerah atau kota antara 3 - 6 meter dengan kemiringan lahan sekitar ± 0 - 15% dan 15 - 40%. Daerah/kota yang tinggi adalah Sorek 1 Kecamatan Pkl. Kuras dengan ketinggian ± 6 meter, dan yang terendah adalah Teluk Dalam Kecamatan Kuala Kampar dengan ketinggian ± 3,5 meter.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Di wilayah Kabupaten Pelalawan, di aliri sebuah Sungai Kampar dengan ratusan anak sungai. Panjang Sungai Kampar ialah 413,5 km, dengan kedalaman rata-rata ± 7,7 meter, lebar rata-rata 143 meter. Sungai dan anak-anak sungai ini berfungsi sebagai jalur penghubung serta sumber air bersih,budidaya perikanan dan irigasi. Wilayah dataran rendah kabupaten Pelalawan, pada umumnya ialah dataran rawa gambut, dataran aluvium sungai dengan daerah dataran banjirnya. Dataran ini terbentuk dari endapan aluvium muda dan aluvium tua yang terdiri dari endapan pasar, danau, lempung dan sisa tumbuhan serta gambut.

Curah hujan nya dipengaruhi oleh iklim, keadaan ortografi dan perputaran atau pertemuan arus udara. Rata-rata curah hujan pada tahun 2010 berkisar antara 127,8 mm - 318,3 mm. Suhu dan kelembaban udara di suatu tempat antara lain di tentukan oleh rendah nya tempat tersebut terhadap permukaan laut dan jarak nya dari pantai. Pada tahun 2010, suhu udara rata-rata pada siang hari berkisar antara 33,0-35,4 derajat celcius,sedangkan pada malam hari berkisar antara 20,5 - 23,2 derajat celcius. Suhu udara maximum 35,4 derajat celcius, terjadi pada bulan mei 2010, sedangkan suhu udara minimum terendah 20,5 derajat celcius terjadi pada bulan juli 2010. Sedangkan rata-rata kelembaban udara selama tahun 2010 berkisar antara 78 – 83%.

Sebagian besar wilayahnya ialah daratan, dan hanya sebagian kecil yang berupa perairan. Pelalawan memiliki beberapa pulau yang relatif besar, diantaranya pulau mendul, pulau serapung, pulau lebuh, pulau muda dan beberapa pulau kecil seperti: pulau ketam, pulau tugau dan pulau labu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Luas wilayah Kabupaten Pelalawan ini, kurang lebih 1.282.181,47 Ha atau 13,21% dari luas wilayah Provinsi Riau (9.456.160 Ha). Kabupaten Pelalawan terdiri dari 12 kecamatan dan kecamatan terluas adalah kecamatan teluk meranti yaitu 391.140,47 Ha atau 30,45 % dan yang paling kecil adalah kecamatan pangkalan kerinci dengan luas 18.716,16 Ha atau 1,39 % dari luas Kabupaten Pelalawan.

Tabel IV.1: Kabupaten Pelalawan Menurut Luas Wilayah Kecamatan

No.	Nama Kecamatan	Luas Wilayah (Ha)	Presentase (%)
1.	Langgam	142.396,15	10,36
2.	Pangkalan Kerinci	18.716,16	1,39
3.	Bandar Sei. Kijang	31.856,87	2,29
4.	Pangkalan Kuras	117.746,75	8,50
5.	Ukui	129.268,77	9,33
6.	Pangkalan Lesung	50.159,83	3,63
7.	Bunut	40.620,09	2,93
8.	Pelalawan	147.060,05	10,76
9.	Bandar Petalangan	36.996,29	2,68
10.	Kuala Kampar	80.905,73	10,79
11.	Kerumutan	95.314,31	6,89
12.	Teluk Meranti	391.140,47	30,45
Jumlah		**1.282.181,47**	**100**

Sumber : Badan Pertanahan Nasional Kab. Pelalawan Dalam Pelalawan 2016

Jarak ibu kota kecamatan yang terdekat dengan ibukota Kabupaten adalah ibu kota, kecamatan Pangkalan Kerinci yakni 1 km, sedangkan jarak yang terjauh adalah ibu kota kecamatan Kuala Kampar (Teluk Dalam) seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel IV.2: Jarak Antara Pangkalan Kerinci Sebagai Ibu kota Kabupaten Dengan Ibu kota Kecamatan

Ibukota Kecamatan	Nama Kecamatan	Ibu kota Kecamatan	Jarak Lurus (KM)
Pangkalan Kerinci	Langgam	Langgam	20,1
	Pangkalan Kerinci	Pangkalan Kerinci	0
	Bandar Sei Kijang	Sei Kijang	26,3
	Pangkalan Kuras	Sorek Satu (1)	36,2
	Ukui	Ukui Satu (1)	66,3
	Pangkalan Lesung	Pangkalan Lesung	56,4
	Bunut	Pangkalan Bunut	35,5
	Pelalawan	Pelalawan	27,4
	Bandar Petalangan	Rawang Empat	45,3
	Kuala Kampar	Teluk Dalam	159,3
	Kerumutan	Kerumutan	74,3
	Teluk Meranti	Teluk Meranti	84,2

Sumber : Badan Pertanahan Nasional Kab. Pelalawan Dalam Pelalawan 2016

Pangkalan Kerinci merupakan sebuah kecamatan yang juga merupakan ibu kota Kabupaten Pelalawan. Kecamatan ini memiliki potensi pengembangan, karena terletak di Jalan Raya Lintas Sumatera dan terletak kurang lebih 75 Km dari Pusat Ibu kota Provinsi Riau. Kecamatan Pangkalan Kerinci di bentuk berdasarkan Perda Nomor 10 Tahun 2001, dengan Wilayah terletak 25 M di atas permukaan laut, dengan Suhu Maksimum 33ºC dan Suhu Minimum 30ºC. Kecamatan Pangkalan Kerinci terdiri atas 3 Kelurahan meliputi Kelurahan Kerinci Barat, Kelurahan Kerinci Kota dan Kelurahan Kerinci Timur, selain itu juga terdiri dari 4 Desa yaitu desa Bukit Agung, desa Kuala Terusan, desa Makmur dan desa Rantau Baru. Luas wilayah Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pelalawan kurang lebih 35.056,8 Ha. Wilayah dengan luas tersebut di bagi atas beberapa wilayah seperti yang terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV.3: Pembagian Luas Wilayah

No.	Jenis Wilayah	Luas Wilayah (Ha)
1.	Tanah Kering	
	a.Pekarangan/Bangunan/Emplasement	2957
	b. Tegal/Kebun	239
	c. Ladang/tanah huma	955
2.	Tanah Basah	
	a. Balong/empang/kolam	23
	b. Tanah gambut	6422
3.	Tanah Hutan	
	a. Hutan Konversi	6767
	b. Hutan Rawa	401
	c. Hutan Produksi	10903
	d. Hutan Kota	215
4.	Tanah Perkebunan	5135
5.	Tanah Keperluan Fasilitas Sosial	
	a. Lapangan Olahraga	5
	b. Jalur Hijau	3
	c. Pemakaman	5,3
	Lain -lain (Tanah tandus, tanah pasir dll)	1026,5
Jumlah		**35.056,8**

Sumber: Data Statistik Kantor Kecamatan Pangkalan Kerinci tahun 2016

Kecamatan Pangkalan Kerinci berbatasan dengan beberapa kecamatan yang ada di Kabupaten Pelalawan Yaitu sebelah utara: berbatasan dengan Kecamatan Bandar Seikijang, Kecamatan Kerinci Kanan dan Kab. Siak, sebelah selatan: berbatasan dengan Kecamatan Pangkalan Kuras, sebelah barat: berbatasan dengan Kecamatan Langgam dan sebelah timur: berbatasan dengan Kecamatan Pelalawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Kependudukan Kabupaten Pelalawan

Penduduk merupakan salah satu unsur penting dari sebuah wilayah dalam menunjang perkembangan daerah tertentu, karena penduduk secara langsung mempengaruhi pertumbuhan pembangunan suatu daerah, karena semakin meningkat populasi penduduk suatu daerah akan diikuti dengan pertumbuhan pembangunan pada daerah tersebut. Sampai akhir tahun 2017, tercatat jumlah penduduk Kabupaten Pelalawan dari hasil proyeksi yang di lakukan oleh Badan Pusat Statistik Pelalawan adalah sebanyak 356.945 jiwa, yang terdiri dari penduduk laki-laki berjumlah 188.013 Jiwa (51,95%) dan perempuan berjumlah 168.932 jiwa (48,05%). Secara keseluruhan, penduduk laki-laki lebih banyak di banding penduduk perempuan, seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel IV.4: Pembagian Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin

Nama Kecamatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Langgam	13.987	12.436	26.423
Pangkalan Kerinci	47.333	42.973	90.306
Bandar Sei Kijang	12.211	10.795	23.006
Pangkalan Kuras	27.836	25.084	52.920
Ukui	19.799	17.050	36.849
Pangkalan Lesung	15.408	13.627	29.035
Bunut	7.120	6.622	13.742
Pelalawan	9.537	8.261	17.798
Bandar Petalangan	7.155	6.730	13.885
Kuala Kampar	9.290	8.507	17.797
Kerumutan	10.634	9.716	20.350
Teluk Meranti	7.703	7.131	14.834
Jumlah	**188.013**	**168.932**	**356.945**

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Pelalawan 2016

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari tabel diatas dapat kita lihat jumlah penduduk Kecamatan Pangkalan Kerinci memiliki jumlah penduduk yang digolongkan menurut jenis kelamin yang terdiri atas 188.013 jiwa Penduduk laki – laki dan 168.932 jiwa penduduk perempuan. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa penduduk yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu berjumlah 188.013 jiwa.

Adapun jumlah penduduk dan kepadatan penduduk Kecamatan Pangkalan Kerinci menurut desa atau kelurahan di Kecamatan Pangkalan Kerinci, seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.5: Jumlah Penduduk dan Kepadatan Penduduk Menurut Desa/Kelurahan di Kecamatan Pangkalan Kerinci

Desa/Kelurahan	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Luas Desa (Km2)	Kepadatan (Jiwa/Km2)
1	2	3	4
Rantau Baru	844	110,00	9
Kuala Terusan	558	51,00	12
Pangkalan Kerinci Kota	39.267	11,48	3.748
Mekar Jaya	3.278	13,50	263
Makmur	6.622	12,57	573
Pangkalan Kerinci Barat	7.230	21,50	349
Pangkalan Kerinci Timur	45.224	54,00	854
Pangkalan Kerinci	102.927	617,40	168

Sumber:Badan Pusat Statistik Kabupaten Pelalawan dan Kantor Desa/Kelurahan Se Kec. Pangkalan Kerinci tahun 2016

Ada pula jumlah penduduk menurut jenis kelamin di kecamatan Pangkalan Kerinci, seperti yang terlihat pada tabel sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel IV.6: Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin di Kecamatan Pangkalan Kerinci

Desa/Kelurahan	Jenis Kelamin				Jumlah	
	Laki-laki		Perempuan			
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7
Rantau Baru	396	429	382	414	778	843
Kuala Terusan	263	285	251	272	514	557
Pangkalan Kerinci Kota	18.286	19.778	17.938	19.488	36.224	39.266
Mekar Jaya	1.527	1.656	1.496	1.621	3.023	3.277
Makmur	3.113	3.374	2.995	3.247	6.108	6.621
Pangkalan Kerinci Barat	3.442	3.731	3.145	3.408	6.587	7.139
Pangkalan Kerinci Timur	21.491	23.295	20.230	21.928	41.721	45.223
Jumlah	**48.518**	**52.548**	**46.437**	**50.378**	**94.955**	**102.926**

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabuapten Pelalawan

3. Pendidikan dan Agama Kota Pangkalan Kerinci

Pendidikan adalah salah satu faktor dalam menunjang kualitas sumber daya manusia pada suatu daerah, apabila semakin pesat perkembangan pendidikan suatu daerah maka semakin baik kualitas sumber daya manusia di daerah itu. Kualitas pendidikan ini akan membaik apabila pemerintah setempat menyediakan fasilitas pendidikan yang baik pula sesuai kebutuhan masyarakat. Berikut pembagian penduduk menurut jenjang pendidikan yang di klasifikasikan dalam tabel berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel IV.7: Jumlah Penduduk Menurut Jenjang Pendidikan

No.	Penduduk Berdasarkan Pendidikan	Jumlah Penduduk (Jiwa)
1.	Belum Sekolah	7.519
2.	Tidak tamat Sekolah Dasar	4.995
3.	Tamat SD/sederajat	4.327
4.	Tamat SLTP/sederajat	9.228
5.	Tamat SLTA/sederajat	35.382
6.	Tamat Akademi/sederajat	10.974
7.	Tamat Perguruan Tinggi/sederajat	8.955
8.	Buta Huruf	3.485
Jumlah		**84.865**

Sumber: Data Statistik Kecamatan Pangkalan Kerinci, tahun 2016

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan penduduk yang terbanyak ialah penduduk yang tamat SLTA/sederajat yaitu sebanyak 35.382 jiwa, Ini menunjukan bahwa tingkat pendidikan penduduk di Kecamatan Pangkalan Kerinci tergolong cukup baik.

Selain dalam Bidang Pendidikan faktor yang menunjang peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia suatu daerah adalah faktor moralitas masing – masing individu daerah tersebut. Tentunya faktor ini berkaitan dengan kepercayaan dan keyakinan yang dianut individu itu sendiri. Menurut data yang bersumber dari Kantor Kecamatan Pangkalan Kerinci, penduduk mayoritas beragama Islam. Tetapi selain itu, di daerah ini juga berkembang agama yang lain yaitu meliputi Khatolik, Protestan, Hindu dan Budha. Berikut Jumlah Penduduk yang digolongkan berdasarkan agama yang dianut sesuai data pada tabel dibawah ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel IV.8: Pembagian Penduduk Menurut Agama (Kepercayaan)

No.	Agama	Jumlah Penduduk (Jiwa)
1.	Islam	68.842
2.	Khatolik	4.403
3.	Protestan	10.700
4.	Hindu	280
5.	Budha	640
Jumlah		**84.865**

Sumber: Data Statistik Kecamatan Pangkalan Kerinci tahun 2016

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa penduduk yang beragama Islam sangat dominan di wilayah ini yaitu berjumlah 68.842 jiwa. Agama yang beragam tidak membuat antar masyarakat saling bertikai dalam urusan agama, mereka tetap bisa saling menghargai dan menghormati terbukti dengan lancarnya segala kegiatan beragama yang dilaksanakan di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan ini tanpa adanya gangguan dari pemeluk agama lain.

4. Adat Istiadat Kabupaten Pelalawan

Adat Istiadat merupakan aturan – aturan dan kebiasaan yang telah dilaksanakan bertahun – tahun silam sebagai hal yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh penduduk suatu daerah yang mana aturan dan kebiasaan ini diturunkan oleh ajaran – ajaran yang terdahulu yang dilakukan oleh nenek moyang yang berasal daerah masyarakat pribumi daerah tertentu. Sama halnya dengan daerah lain, Kecamatan Pangkalan Kerinci ini juga memiliki adat istiadat yang tidak jauh berbeda dengan daerah lain. Dalam pergaulan hidup sehari hari, tradisi yang dijalani sesuai dengan tata nilai serta norma yang berlaku. Dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

membentuk rumah tangga orang harus mengikuti aturan agama dan adat, yang satu sama lainya saling melengkapi *adat bersendi syarak, syarak bersendi kitabullah.* Dari segi prinsip material peranan islam sangat dominan, karena hampir semua sisi pandangan serta sikap hidup diwarnai dengan nilai ke-Islaman, dengan tidak mengabaikan nilai-nilai adat istiadat yang berlaku di daerah tersebut.

Dewasa ini, terutama di era kemajuan sains dan teknologi, ketika masyarakat telah ikut memanfaatkan produk produk teknologi modern seperti teknologi komunikasi dan transportasi, membawa perubahan pula kepada pandangan hidup sebahagian masyarakat di daerah ini. Dapat disaksikan pola hidup yang konsumtif mulai menjamur di dalam kehidupan masyarakat di Kecamatan Pangkalan Kerinci.

5. Perekonomian Kabupaten Pelalawan

Kecamatan pangkalan kerinci sebagai Pusat Ibu kota Kabupaten Pelalawan memiliki kemajuan Perekonomian yang cukup baik. Terutama kemajuan ekonomi dibidang industri, karena di kecamatan ini berdiri sebuah perusahaan industri yaitu PT. Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP), yang merupakan industri penghasil bubur kertas serta produk kertas yang bahan baku nya di antara nya di pasok dari Hutan Tanaman Industri (HTI) dengan jenis kayu akasia. Sektor industri saat ini, merupakan sektor utama dalam perekonomian pelalawan. Besar nya kontribusi sektor industri yakni mencapai 51,41% dari total PDRB tahun 2012. Selain itu, perekonomian pelalawan juga di dukung oleh sektor pertambangan. Ada dua (2) jenis tambang yang ada di Kab. Pelalawan, yaitu minyak bumi dan gas bumi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada tahun 2012, produksi minyak bumi yakni mencapai 572,69 ribu barrel dan gas bumi yakni mencapai 5.716,76 ribu mscf.

Di daerah Kabupaten Pelalawan,terdapat beberapa perusahaan perkebunan besar yang dominan di miliki oleh pengusaha-pengusaha yang bukan berasal dari riau, seperti: sinarmas dan RGE. Disamping itu, perusahaan-perusahaan perkebunan sawit di pelalawan bukan hanya di miliki oleh pengusaha asal indonesia saja, bahkan ada juga dari negara-negara lain, seperti malaysia. Adanya perusahaan industri ini membawa dampak besar bagi tenaga kerja yang ada di kecamatan Pangkalan Kerinci, sebab penyerapan tenaga kerja yang besar membuat perkembangan perekonomian masyarakat membaik. Namun tidak semata – mata hanya bidang indusutri yang menonjol di wilayah ini, bidang pertanian, perkebunan, perdagangan dan perikanan juga ikut menunjang peningkatan perekonomian masyarakat. Seiring meningkatnya populasi penduduk, jumlah angkatan kerja dikecamatan ini juga terus meningkat serta jumlah transmigrasi yang terus bertambah, membuat jumlah penduduk melebihi lowongan pekerjaan yang tersedia di daerah ini. Berikut jumlah penduduk angkatan kerja yang mencari pekerjaan yang dibagi menurut jenis kelamin, sesuai dengan tabel di bawah ini:

Tabel IV.9: Pembagian Jumlah Pencari Kerja Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Penduduk (Jiwa)
1.	Pencari Kerja Laki – laki	9.750
2.	Pencari Kerja Perempuan	937
Jumlah		**10.687**

Sumber: Data Statistik Kecamatan Pangkalan Kerinci tahun 2016

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dengan Jumlah Pencari Kerja yang cukup besar ini, Pemerintah berusaha meningkatkan lowongan pekerjaan yang dapat mengurangi tingkat pengangguran tersebut sebelum semakin pesatnya populasi penduduk di kemudian hari. Karena jumlah pencari kerja yang besar dapat memicu kriminalitas sehingga mengurangi kesejahteraan masyarakat yang lainnya.

Adapun mata pencaharian masyarakat di Pangkalan Kerinci seperti bertani, berdagang dan industri pengolahan seperti tabel dibawah ini

Tabel IV.10: Jumlah Keluarga Menurut Sumber Penghasilan Utama Di Kecamatan Pangkalan Kerinci

Desa/Kelurahan	Lapangan Usaha/Pekerjaan					Jumlah (Keluarga)
	Bertani	Industri Pengolahan	Berdagang	Akomodasi	Lainnya	
	2016	2016	2016	2016	2016	2016
1	2	3	4	5	6	7
Rantau Baru	155	25	8	0	25	213
Kuala Terusan	105	14	5	1	15	140
Pkl. Kerinci Kota	325	4.112	1.870	20	3.525	9.852
Mekar Jaya	460	35	50	0	220	765
Makmur	1.008	155	64	0	384	1.611
Pkl. Kerinci Barat	260	1.035	162	0	393	1.850
Pkl. Kerinci Timur	689	4.743	2.204	97	4.016	11.749
Jumlah	**3.002**	**10.119**	**4.363**	**118**	**8.578**	**26.180**

Sumber: Kantor Desa/Kelurahan Se Kec. Pangkalan Kerinci 2016

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Gambaran Singkat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

Satuan Polisi Pamong Praja di singkat Satpol PP ialah perangkat pemerintah daerah dalam memelihara trantibum serta menegakkan Perda. Organisasi dan tata kerja Satpol PP ditetapkan dengan Perda. Polisi Pamong Praja berdiri di Yogyakarta pada tanggal 3 maret 1950 moto Praja Wibawa, untuk mewadahi sebagian ketugasan pemerintah daerah. Sebenarnya ketugasan ini telah di laksanakan pemerintah sejak zaman colonial sebelum menjadi Satuan Polisi Pamong Praja, setelah proklamasi kemerdekaan di mana di awali dengan kondisi yang tidak stabil dan mengancam NKRI, di bentuklah Detasemen Polisi sebagai Penjaga keamanan Kapanewon di Yogyakarta sesuai dengan Surat Perintah Jawatan Praja di D.I Yogyakarta untuk menjaga ketentraman dan ketertiban masyarakat.

Pada tanggal 10 November 1948, lembaga ini berubah menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja. Di jawa dan madura, Satuan Polisi Pamong Praja di bentuk tanggal 3 Maret 1950. Inilah awal mula terbentuknya Satpol PP dan oleh sebab itu, setiap tanggal 3 Maret di tetapkan sebagai hari jadi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan di peringati setiap tahunnya.

Pada tahun 1960, di mulai pembentukan Kesatuan Polisi Pamong Praja di luar jawa dan madura, dengan dukungan para petinggi Militer atau Angakatan Perang. Tahun 1962, nama nya berubah menjadi Kesatuan Pagar Baya untuk membedakan dari Korps Kepolisian Negara seperti di maksud dalam UU No. 13/1961 tentang Pokok-pokok Kepolisian. Tahun 1963, berubah nama lagi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menjadi Kesatuan Pagar Praja. Istilah Satpol PP mulai terkenal sejak pemberlakuan UU No. 5/1974 tentang Pokok-pokok pemerintahan di daerah. Pada pasal 86 (1) di sebutkan, Satpol PP merupakan perangkat wilayah yang melaksanakan tugas dekonsentrasi.

Saat ini, UU 5/1974 tidak berlaku lagi dan di gantikan UU No. 22/1999 serta di revisi menjadi UU No.32/2004 tentang pemerintahan daerah. Dalam pasal 148 UU 32/2004 di sebutkan, Polisi Pamong Praja adalah perangkat pemerintah daerah dengan tugas pokok menegakkan perda, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat sebagai pelaksanaan tugas desentralisasi.

Sesuai dengan isi dan jiwa Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja adalah untuk membantu Kepala Daerah dalam menegakkan Perda dan menyelenggarakan trantibum dan linmas.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai:

1. Fungsi
    a. Penyusunan program dan pelaksanaan penegakkan Perda, penyelenggaraan trantibum serta linmas,
    b. Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di daerah,
    c. Pelaksanaan kebijakan penegakkan Perda, Perkada dan Keputusan Kepala Daerah,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d. Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyaraakat,
e. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan, penyelenggaraan ketentraman masyarakat dan ketertiban umum, penegakkan Perda, Peraturan Kepala Daerah dengan Kepolisian Negara, Penyidikkan Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan atau aparatur lain nya,
f. Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, dan atau badan hukum agar mematuhi dan mentaati Perda dan Perkada,
g. Pelaksanaan tugas lain nya yang di berikan oleh Kepala Daerah.

2. Kewenangan

a. Melakukan tindakan penertiban non yustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda, dan atau Peraturan Kepala Daerah,
b. Menindak warga masyarakat, aparatur atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketentraman masyarakat,
c. Fasilitasi dan pemberdayaan kapasitas penyelenggaraan perlindungan masyarakat,
d. Melakukan tindakan penyidikkan terhadap warga masyarakat, aparatur atau badan hukum yang di duga melakukan pelanggaran atas Perda,
e. Melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Kewajiban

a. Menjunjung tinggi norma hukum, norma agama dan hak asasi manusia serta norma - norma sosial lain nya yang hidup dan berkembang di masyarakat,
b. Menaati disiplin pegawai negeri sipil dan kode etik Satuan Polisi Pamong Praja,
c. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat, yang dapat mengganggu ketentraman masyarakat dan ketertiban umum,
d. Melaporkan kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia, atas di temukan nya atau patut di duga adanya tindak pidana yang bersifat pelanggaran atau kejahatan,
e. Menyerahkan kepada PPNS, atas di temukan nya atau patut di duga adanya pelanggaran terhadap Perda dan Perkada.

Untuk mewujudkan peran Satuan Polisi Pamong Praja dalam membina ketentraman masyarakat dan ketertiban umum di daerah serta menegakkan Perda dan Perkada yang optimal dan terencana, maka diperlukan Standar Operasional Prosedur sebagai pedoman, acuan dan prosedur dalam pelaksanaan tugas Satuan Polisi Pamong Praja di lapangan.

Visi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan : “Terwujudnya tata nilai kehidupan masyarakat Kabupaten Pelalawan yang tentram, tertib, dan nyaman, guna mendukung terwujudnya visi kabupaten pelalawan”.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Makna dan harapan yang terkandung dalam pernyataan visi diatas, merupakan bentuk dedikasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci pada penyelenggaraan pembangunan daerah dengan menyiapkan diri sebagai Satuan dalam penegak perda, penertiban, ketentraman masyarakat dan linmas yang handal. Semangat besar yang ada dalam visi ini menjadi pemicu kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci untuk menjadi Satuan dalam penegak perda dan penyelenggara pembangunan daerah yang siap dalam menghadapi berbagai dinamika sosial di masyarakat serta menyiapkan petugas Satpol PP yang handal dalam menjalankan tugasnya sebagai upaya mewujudkan visi kehidupan masyarakat yang tertib, tentram dan nyaman.

Misi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci yaitu:

a. Mewujudkan ketentraman dan ketertiban masyarakat serta dunia usaha, meningkatkan peran serta masyarakat dalam penanganan gangguan ketentraman dan ketertiban umum.

   Misi ini mengandung makna bahwa untuk mencapai keberhasilan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah dan penegakan perda perlu dilakukan kerjasama dengan masyarakat demi meminialisasi pelanggaran dan terwujudnya ketentraman dan ketertiban masyarakat dan dunia usaha dari gangguan pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.

b. Meningkatkan kapasitas Kelembagaan, sarana - prasarana dan kemampuan petugas dalam penanganan gangguan tramtibmas, menuju kemandirian Pemrintahan dan masyarakat kabupaten pelalawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Misi ini mengandung makna, bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal di perlukan kesiapan yang maksimal baik itu dari kelembagaan, sarana prasarana dan personil nya sehingga dapat menangani pelanggaran yang ada serta penyelenggaraan pembangunan daerah bisa terwujud dengan lancar.

6. Pemerintahan Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

Kabupaten Pelalawan, terbentuk sejak tahun 1999 berdasarkan Undang-undang No. 53 Tahun 1999 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 75 Tahun 1999, dengan Ibu kota Pangkalan Kerinci. Pada awal berdiri nya, Kabupaten Pelalawan terdiri dari 4 kecamatan, kemudian setelah terbit Surat Dirjen PUOD No.138/1775/PUOD pada tanggal 21 Juni 1999 tentang pembentukan 9 (sembilan) Kecamatan Pembantu di Provinsi Riau, maka Kabupaten Pelalawan di mekarkan menjadi 9 (sembilan) kecamatan yang terdiri atas 4 kecamatan induk dan 5 kecamatan pembantu, tetapi berdasarkan SK Gubernur Provinsi Riau No. 136/TP/1443, Kabupaten Pelalawan di mekarkan kembali menjadi 10 (sepuluh) kecamatan. Namun, setelah terbit nya Perda Kabupaten Pelalawan No. 6 Tahun 2005, maka Kabupaten Pelalawan terdiri atas 12 kecamatan yang meliputi 12 kelurahan dan 116 desa. Terdapat juga 93 Lembaga Masyarakat Desa (LMD).

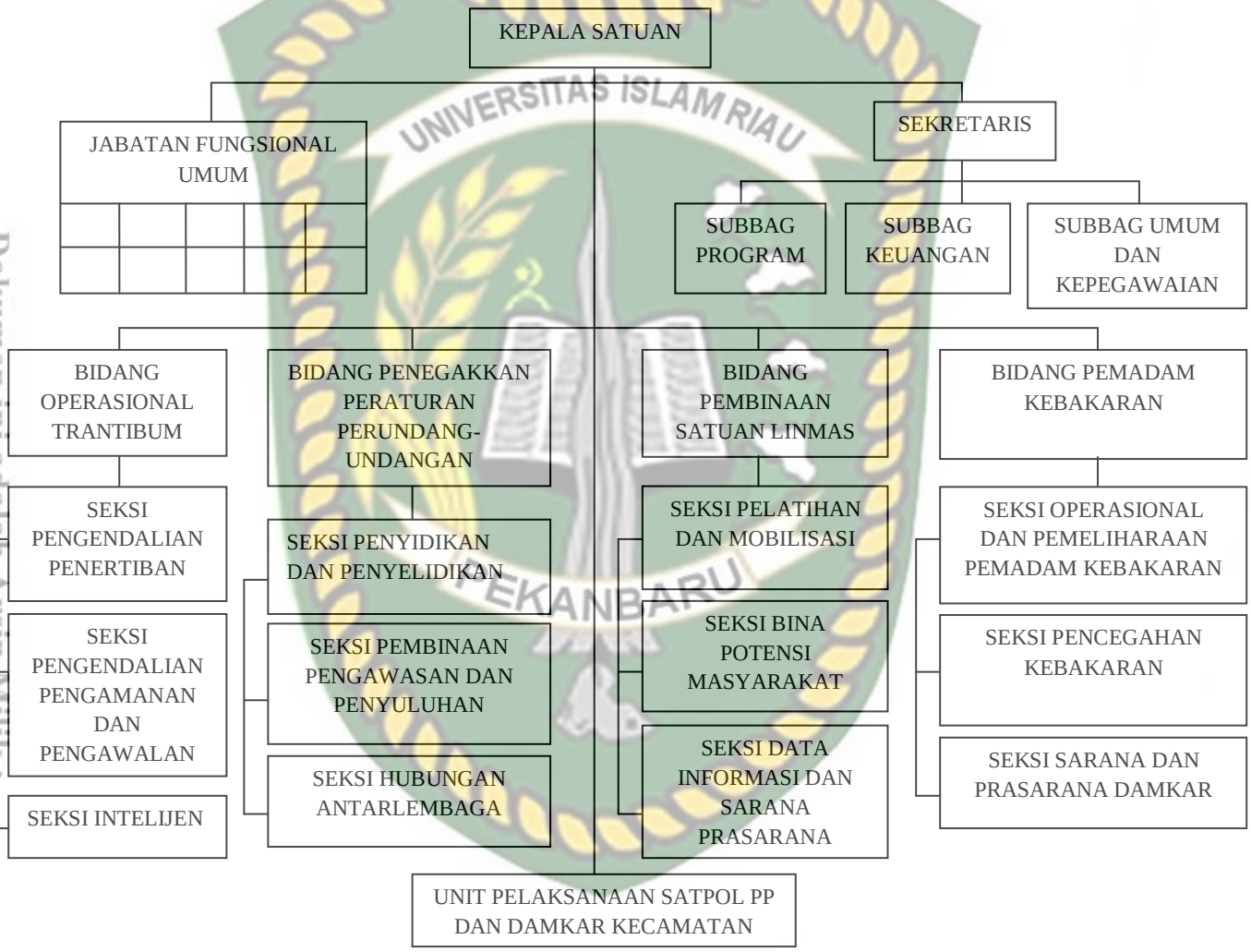
B. Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci

Untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pelalawan Nomor 6 Tahun 2010 disusun struktur organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci, sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini.

Gambar IV.1. Struktur Organisasi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Pada Tahun 2018



Sumber: Profil Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Pangkalan Kerinci

Berdasarkan Peraturan Daerah No. 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci, Peraturan Daerah No. 13 Tahun 2002 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kabupaten Pelalawan dan Permendagri No. 40 Tahun 2011 tentang pedoman organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja, disebutkan kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Satpol PP Kabupaten Pelalawan, susunan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pelalawan terdiri atas:

1. Susunan Organisasi Satpol PP kabupaten/kota tipe A, terdiri atas:
    a. Kepala Satuan
    b. Sekretariat terdiri atas:
        1) Sub bagian Program
        2) Sub bagian Keuangan
        3) Sub bagian Umum dan Kepegawaian
    c. Bidang Penegakkan Perundang-undangan Daerah terdiri atas:
        1) Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan, dan
        2) Seksi Penyelidikan dan Penyidikan
    d. Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman masyarakat terdiri atas:
        1) Seksi Operasi dan Pengendalian, dan
        2) Seksi Kerjasama
    e. Bidang Sumber Daya Aparatur terdiri atas:
        1) Seksi Pelatihan Dasar, dan
        2) Seksi Teknis Fungsional
    f. Bidang Perlindungan Masyarakat terdiri atas:
        1) Seksi Satuan Linmas, dan
        2) Seksi Bina Potensi Masyarakat.
    g. Kelompok Jabatan Fungsional

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

C. Fungsi dan Tugas Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pelalawan

1. Kepala

a. Merumuskan atau merencanakan program kerja Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas, berdasarkan ketentuan yang berlaku,
b. Mengkoordinasikan pelaksanaan urusan, yang berkaitan dengan penyelenggaraan kegiatan Satpol PP dan Linmas,
c. Membina bawahan dalam hal pelaksanaan tugas, sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku,
d. Mengarahkan dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan, sehingga pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar,
e. Menyelenggarakan pembinaan Polisi Pamong Praja dan penyidikan pegawai negeri sipil dibidang ketenteraman dan ketertiban umum serta pengkoordinasian penegakan Perda dan Perbup,
f. Menyelenggarakan koordinasi dengan Polisi Pamong Praja dan Penyidik pegawai negeri sipil kabupaten, serta dengan instansi lain dibidang ketenteraman dan ketertiban umum,
g. Mengkoordinasikan penegakan Perda ketenteraman dan ketertiban umum dalam kegiatan atau acara - acara Bupati dan Pejabat lain nya yang dianggap perlu,
h. Mengevaluasi pelaksanaan tugas, dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas - tugas yang telah dilaksanakan serta memberikan prestasi kerja,
i. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas, dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan,
j. Melaksanakan tugas kedinasan lain, yang di perintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas nya untuk mendukung kelancaran tugasnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Sekretaris

a. Merencanakan operasional kegiatan sekretariat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas,

b. Membagikan tugas ke bawahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi, sesuai ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas,

c. Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan, sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku agar terhindar dari kesalahan,

d. Menilai bawahan sesuai pelaksanaan pekerjaan, agar tercapai tingkat kinerja yang diharapkan,

e. Mengadakan koordinasi kepada seluruh bidang, sesuai peraturan yang berlaku agar pekerjaan berjalan lancar,

f. Melaksanakan koordinasi perencanaan, dan perumusan kebijakan teknis setiap kegiatan, sesuai peraturan yang berlaku agar pekerjaan berjalan lancar,

g. Mengkoordinir penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP), setiap kegiatan yang telah di susun oleh Kepala Sub Bagian,

h. Mengkoordinasikan pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah **(LAKIP),** pada setiap bidang agar sesuai pelaksanaan kinerja masing-masing bidang,

i. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pengolahan dan penyajian data serta informasi, sehingga dapat menghasilkan data yang lebih akurat,

j. Melaksanakan dan mengkoordinasikan pelayanan administrasi kepegawaian dan umum untuk menghasilkan pelayanan yang maksimal,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

k. Melaksanakan dan mengkoordinasikan pelayanan administrasi keuangan, untuk menghasilkan pelayanan yang maksimal,

l. Melaksanakan dan mengkoordinasikan pelayanan administrasi program, untuk menghasilkan pelayanan yang maksimal,

m. Melaksanakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan pembinaan organisasi dan tata laksana dalam lingkungan Dinas, sehingga pembinaan dan ketata laksanaan dapat berjalan dengan lancar,

n. Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan, untuk mengetahui tugas - tugas yang telah dan belum di laksanakan, serta memberikan penilaian prestasi kerja,

o. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Sekretaris, dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan,

p. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan, baik lisan maupun tertulis sesuai ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

3. Sub bagian Program

a. Merencanakan kegiatan SubBagian Program berdasarkan rencana kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas, sebagai pedoman pelaksanaan tugas,

b. Membagikan tugas tertentu, dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan, sesuai ketentuan yang berlaku sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar,

c. Membina bawahan, dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai permasalahan yang timbul agar pelaksanaan tugas berjalan lancar,

d. Memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan, sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku agar di peroleh hasil kerja yang benar dan akurat,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e. Menilai bawahan, sesuai pelaksanaan pekerjaan agar tercapai tingkat kinerja yang di harapkan,
f. Menyusun Standar Operasional Prosedur **(SOP),** berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas,
g. Menyusun Rencana Strategi **(Renstra)** dan Rencana Kerja **(Renja)** kegiatan, sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas,
h. Mengumpulkan bahan dan menyusun dokumen pelaksanaan kegiatan serta anggaran, berdasarkan pedoman dan peraturan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas,
i. Mengkoordinasikan, menyiapkan bahan, dan melakukan penyusunan perencanaan program dan anggaran,
j. Menyiapkan bahan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), sebagai landasan laporan kinerja pegawai,
k. Menghimpun dan menyajikan data dan informasi program, dan kegiatan untuk lebih transparan dalam pengelolaan data dan informasi,
l. Mengelola dan melakukan pengembangan sistem penyajian data berbasis teknologi informasi, agar dapat menyajikan data yang lebih akurat dan cepat,
m. Mengumpulkan bahan dan menyusun laporan kegiatan tahunan untuk bahan pertanggung jawaban pimpinan,
n. Mengevaluasi hasil kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum di laksanakan, serta memberikan penilaian prestasi kerja,
o. Menyusun laporan hasil pelaksanaan SubBagian Program, dan memberikan pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan,
p. Melakukan tugas kedinasan lain yang di perintahkan oleh atasan, sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

4. Sub bagian Umum dan Kepegawaian

a. Merencanakan kegiatan SubBagian Kepegawaian dan Umum, sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Membagi tugas kepada bawahan, sesuai uraian tugas dan tanggung jawab sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar,

c. Membimbing bawahan dalam rangka pelaksanaan tugas, sesuai permasalahan yang timbul untuk mencapai profesionalisme,

d. Memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan, sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku agar di peroleh hasil kerja yang benar dan akurat,

e. Menilai bawahan sesuai pelaksanaan pekerjaan, agar tercapai tingkat kinerja yang di harapkan,

f. Menyusun Standar Operasional Prosedur **(SOP),** berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas,

g. Menghimpun daftar hadir pegawai untuk tertib administrasi,

h. Menyiapkan bahan administrasi surat tugas, dan perjalanan dinas pegawai untuk kelancaran pelaksanaan tugas,

i. Menyusun rencana formasi, informasi jabatan dan bezetting pegawai sebagai bahan dalam formasi pegawai,

j. Menyiapkan bahan dan mengelola administrasi kepegawaian, yang meliputi usul kenaikan pangkat, perpindahan, pensiun, penilaian pelaksanaan pekerjaan, kenaikan gaji berkala, cuti, izin, masa kerja, peralihan status dan layanan administrasi kepegawaian lain nya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas,

k. Menyiapkan bahan usulan pemberian tanda penghargaan, dan tanda jasa Pegawai Negeri Sipil sebagai bahan kelengkapan usulan,

l. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan pembinaan, peningkatan kompetensi, disiplin dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil sebagai bahan dalam Formasi pegawai,

m. Mengembangkan penerapan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi, sehingga dapat memperlancar akses data kepegawaian,

n. Melakukan administrasi, pengarsipan naskah dinas, pengklasifikasian, pendistribusian surat masuk, dan surat keluar menurut jenis nya sesuai ketentuan yang berlaku agar memudahkan pencariannya kembali,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

o. Menyiapkan bahan dan menyusun administrasi pengadaan pendistribusian pemeliharaan, inventarisasi, dan penghapusan barang sesuai dengan peraturan, dan prosedur yang berlaku agar pengelolaan aset dapat berjalan dengan baik dan benar,

p. Mempersiapkan pelaksanaan rapat dianas, upacara bendera, kehumasan, mengelola sarana dan prasarana, serta melaksanakan urusan rumah tangga untuk kelancaran pelaksanaan tugas,

q. Menyiapkan bahan dan menyusun daftar inventarisasi barang, serta menyusun laporan barang inventaris untuk kelancaran pengelolaan asset,

r. Mengevaluasi hasil kegiatan bawahan, untuk mengetahui tugas - tugas yang telah dan belum di laksanakan, serta memberikan penilaian prestasi kerja,

s. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas SubBagian Kepegawaian, dan Umum, dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan,

t. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di perintahkan oleh atasan, sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

5. Sub bagian Keuangan

a. Merencanakan kegiatan SubBagian Keuangan, sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas,

b. Membagikan tugas kepada bawahan, sesuai uraian dan tanggung jawab sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar,

c. Membimbing bawahan dalam rangka pelaksanaan tugas, sesuai permasalahan yang timbul untuk mencapai profesionalisme,

d. Memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan, sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku agar di peroleh hasil kerja yang benar dan akurat,

e. Menilai bawahan sesuai pelaksanaan pekerjaan, agar tercapai tingkat kinerja yang diharapkan,

f. Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP), berdasarkan peraturan perundang - undangan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

g. Melakukan koordinasi penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA), dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), berdasarkan usulan setiap kegiatan di lingkup Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas,

h. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, dan penyajian data keuangan,

i. Melakukan pengendalian keuangan lingkup Satuan,

j. Melaksanakan pengendalian pengeluaran kas (CASH FLOW),

k. Menyusun dokumen terhadap penerbitan surat perintah membayar (SPM) lingkup Dinas,

l. Melaksanakan pengujian, dan analisa Surat Perintah Membayar (SPM), Uang Persediaan (UP), Ganti Uang Persediaan (GU), Tambahan Uang Persediaan (TU), dan Langsung (LS) yang diajukan oleh Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) lingkup satuan,

m. Membuat laporan keuangan realisasi anggaran belanja menurut rekening, berdasarkan pengeluaran SPM,

n. Melaksanakan urusan pengelolaan gaji, dan melaksanakan penggajian,

o. Meneliti Kelengkapan surat permintaan pembayaran (SPP) yang diajukan oleh bendahara, sesuai prosedur yang berlaku untuk menghindari kesalahan,

p. Meneliti kebenaran pertanggung jawaban bendahara pengeluaran, sesuai peraturan dan prosedur agar terhindar dari kesalahan,

q. Mengevaluasi hasil kegiatan bawahan, untuk mengetahui tugas - tugas yang telah dan belum di laksanakan serta memberi penilaian prestasi kerja,

r. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas SubBagian Keuangan, dan memberikan saran kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan,

s. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di perintahkan oleh atasan, sesuai bidang tugas nya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

6. Bidang Penegakkan Perundangan-undangan Daerah

a. Merencanakan operasional kegiatan secretariat, sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Membagi tugas-tugas kepada bawahan, sesuai tugas pokok masing-masing sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar,

c. Memberi petunjuk pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan, sesuai prosedur dan peraturan agar diperoleh hasil kerja yang benar dan akurat,

d. Menilai bawahan sesuai pelaksanaan pekerjaan, agar tercapai tingkat kinerja yang di harapkan,

e. Mengkoordinir Standar Operasional Prosedur (SOP), setiap kegiatan yang telah disusun oleh Kepala seksi,

f. Menyiapkan bahan dan menyusun pedoman, petunjuk teknis dan pelaksanaan operasional penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati,

g. Melaksanakan kegiatan operasional penegakan Peraturan Daerah, dan Peraturan Bupati,

h. Melaksanakan penertiban Non Yustisial (Tindakan peringatan dan penghentian sementara), terhadap warga masyarakat dan atau badan hukum yang melanggar Peraturan Perundang-undangan Daerah,

i. Melaksanakan Pro Yustice (Tindak pidana ringan), terhadap warga masyarakat dan atau badan hukum yang melanggar Peraturan Perundang-undangan Daerah,

j. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait, dalam rangka operasi penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati,

k. Melaksanakan penyelenggaraan sosialisasi, dan penyuluhan Peraturan Daerah kepada masyarakat atau badan hukum,

l. Melaksanakan kegiatan pengawasan, dan pengendalian dalam penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati,

m. Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan, untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan serta memberikan penilaian prestasi kerja,

n. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas, kegiatan, dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan,

o. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan, sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan

a. Penyusunan rencana dan program kerja operasional pembinaan, pengawasan dan penyuluhan penegakan peraturan perundang-undangan daerah,

b. Penyusunan dan pengolahan bahan pembinaan, pengawasan dan penyuluhan peraturan perundang-undangan daerah,

c. Penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi pembinaan, pengawasan dan penyuluhan peraturan peraturan perundang-undangan daerah,

d. Pelaksanaan pembinaan, pengawasan dan penyuluhan penegakan peraturan perundang-undangan daerah,

e. Pengelolaan data pembinaan, pengawasan, dan penyuluhan penegakan peraturan perundang-undangan daerah,

f. Penyusunan dan penyampaian saran dan pertimbangan, sebagai pertimbangan pengambilan kebijakan,

g. Pelaksanaan pelaporan dan evaluasi pelaksanaan tugas pembinaan, pengawasan dan penyuluhan peraturan perundang-undangan daerah,

h. Pelaksanaan koordinasi pembinaan, pengawasan dan penyuluhan peraturan perundang-undangan daerah dengan sub unit kerja lain di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja,

i. Memberi petunjuk kepada bawahan, baik lisan maupun tertulis,

j. Melakukan penilaian dan evaluasi atas kerja bawahan, untuk bahan pertimbangan dalam menetapkan penilaian sasaran kerja pegawai,

k. Membuat dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada kepala bidang,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

l. Mendelegasikan sebagian pelaksanaan tugas - tugas kepada bawahan,

m. Melaksanakan tugas - tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- Seksi Penyelidikan dan Penyidikan

a. Menyusun rencana program kerja, pelayanan, penyelidikan dan penyidikan,

b. Melaksanakan norma, standar, prosedur dan kriteria penyelidikan, dan penyidikan,

c. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis daerah bidang penyelidikan dan penyidikan,

d. Melaksanakan kebijakan teknis daerah bidang penyelidikan dan penyidikan,

e. Melaksanakan penindakan preventif non yustisial terhadap pelanggaran peraturan perundang - undangan daerah,

f. Menyiapkan rencana operasional penegakan peraturan perundang - undangan daerah,

g. Melaksanakan penyelidikan terhadap pelanggaran peraturan perundang - undangan daerah, serta gangguan ketentraman dan ketertiban umum,

h. Mengoordinir kegiatan penyidikan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan daerah,

i. Melaksanakan pengadiminstrasian, pengamanan dan pemusnahan barang bukti pelanggaran peraturan perundang-undangan daerah,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

j. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kinerja program penyelidikan dan penyidikan,

k. Melaksanakan tugas - tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai tugas dan fungsinya.

7. Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat

a. Merencanakan operasional kegiatan ketentraman dan keteriban umum sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas,

b. Membagi tugas-tugas kepada bawahan, sesuai tugas pokok masing-masing sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar,

c. Memberi petunjuk pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan, sesuai prosedur dan peraturanagar diperoleh hasil kerja yang benar dan akurat,

d. Menilai bawahan sesuai pelaksanaan pekerjaan, agar tercapai tingkat kinerja yang diharapkan,

e. Mengkoordinir penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP), setiap kegiatan yang telah disusun oleh Kepala Seksi,

f. Melaksanakan perumusan kebijakan, dan petunjuk pelaksanaan penyelenggaraan ketertiban umum, dan petunjuk pelaksanaan penyelenggaraan ketertiban umum ketentraman masyarakat,

g. Melaksanakan penyusunan pedoman, petunjuk teknis dan pelaksanaan operasi penertiban, pengamanan protokoler, dan tempat-tempat penting bekerja sama dengan instansi terkait,

h. Melaksanakan pengendalian operasional ketentraman dan ketertiban , memelihara keamanan acara protokoler, dan tempat-tempat penting, bekerja sama dengan instansi terkait,

i. Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan, untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan, serta memberikan penilaian prestasi kerja,

j. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas, dan memberikan saran kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di perintahkan oleh atasan, sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

- Seksi Operasi dan Pengendalian

a. Melaksanakan penyusunan rencana kerja pelayanan pengendalian dan operasional pemadam kebakaran,

b. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis daerah bidang pengendalian, dan operasional pemadam kebakaran,

c. Melaksanakan kebijakan teknis daerah bidang pengendalian dan operasional pemadam kebakaran,

d. Melaksanakan norma, standar, prosedur dan kriteria pengendalian dan operasional pemadam kebakaran,

e. Melaksanakan pengelolaan pengaduan kejadian kebakaran,

f. Melaksanakan pelayanan informasi dan komunikasi penanggulangan kebakaran,

g. Melaksanakan pelayanan operasional pemadam kebakaran,

h. Melaksanakan pengelolaan administrasi, dan dokumentasi program pengendalian dan operasional pemadam kebakaran,

i. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kinerja program pengendalian dan operasional pemadam kebakaran,

j. Melaksanakan tugas - tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang, sesuai tugas dan fungsinya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Seksi Kerjasama

a. Menyusun rencana dan program kerja seksi kerja sama dan perlindungan masyarakat,

b. Melaksanakan kesiap siagaan dan pengerahan satuan perlindungan masyarakat dalam penanggulangan bencana, serta penanganan gangguan ketenteraman dan ketertiban masyarakat,

c. Melaksanakan mediasi, komunikasi dan fasilitasi anggota satuan perlindungan masyarakat dalam penanggulangan bencana, serta penanganan gangguan ketenteraman dan ketertiban masyarakat,

d. Melaksanakan pengumpulan dan analisa data daerah rawan bencana, serta pemeliharaan ketenteraman dan ketertiban masyarakat,

e. Menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi dengan TNI/Polri, dan instansi terkait dalam pembinaan potensi masyarakat,

f. Penyusunan rumusan kebijakan penetapan perlindungan masyarakat, dan bina potensi masyarakat merujuk kebijakan nasional,

g. Pelaksanaan penyusunan kebijakan teknis operasional penyelenggaraan peningkatan satuan perlindungan masyarakat,

h. Melaksanakan koordinasi satuan perlindungan masyarakat dengan sub unit kerja lain di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja,

i. Pelaksanaan kerja sama operasional bidang ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan instansi terkait,

j. Melaksanakan pembantuan kegiatan dalam rangka pengamanan penyelenggaraan pemilihan umum, pemilihan kepala daerah, pemilihan legislatif, dan pemilihan kepala desa,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

k. Menyelenggarakan pembinaaan dan pemberdayaaan anggota perlindungan masyarakat,

l. Merumuskan hasil pengkajian penanganann masalah aktual daerah dan tindaklanjut kebijakan penanganan pemberdayaan,

m. Mengumpulkan data yang berkaitan dengan segala bentuk penyakit masyarakat, termasuk penyalahgunaan dan pengedaran narkoba,

n. Melaksanakan penyuluhan pencegahan peredaran/penggunaan minuman keras, narkoba, praktek prostitusi, perjudian aksi premanisme dan tindak kejahatan dan penyakit masyarakat lainya,

o. Memberi petunjuk kepada bawahan, baik lisan maupun tertulis,

p. Melakukan penilaian dan evaluasi atas kerja bawahan, untuk bahan pertimbangan dalam menetapkan penilaian sasaran kerja pegawai,

q. Membuat dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang,

r. Mendelegasikan sebagian pelaksanaan tugas - tugas kepada bawahan,

s. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang di berikan oleh atasan.

8. Bidang Sumber Daya Aparatur

a. Mengkoordinasian penyusunan standar kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlidungan Masyarakat,

b. Penyusunan pedoman, petunjuk teknis dan pelaksanaan pembinaan dan pengembangan anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat,

c. Penyusun pedoman dan perencanaan pembinaan dan pengembangan anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d. Penyiapan bahan pembinaan bagi anggota masyarakat yang berpotensi dalam bidang ketentraman, ketertiban dan perlindungan masyarakat,
e. Pelaksanaan pembinaan, Peningkatan wawasan, kemampuan, integritas, mental, fisik, etika, dan disiplin Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat,
f. Pelaksanaan kegiatan Pengembangan Kapasitas anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat,
g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugas nya.

- Seksi Pelatihan Dasar

a. Pengumpulan bahan - bahan/materi, serta Peraturan Perundang-Undangan yang diperlukan untuk kelancaran tugas,
b. Penyiapan bahan/materi program pelaksanaan pelatihan dasar dan tugas-tugas rutin lainnya,
c. Pelaksanaan pelatihan dasar dan tugas-tugas rutin lain nya,
d. Monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pelatihan dasar,
e. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh atasan.

- Seksi Teknis Fungsional

a. Pengumpulan bahan-bahan/materi, serta Peraturan Perundang-Undangan yang diperlukan untuk kelancaran tugas,
b. Penyusunan rencana kegiatan pelatihan teknis fungsional,
c. Penyiapan bahan/materi program pelaksanaan pelatihan teknis fungsional,
d. Pendataan pegawai, untuk mengikuti pelatihan teknis fungsional,
e. Pelaksanaan teknis fungsional,
f. Monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pelatihan teknis fungsional, dan
g. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan atasan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

9. Bidang Perlindungan Masyarakat

a. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi satuan perlindungan masyarakat,

b. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi bina potensi masyarakat,

c. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi pengembangan satuan perlindungan masyarakat, dan

d. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh Kepala Satuan sesuai dengan tugas dan fungsi nya.

- Seksi Satuan Linmas

a. Menyusun rencana kerja satuan perlindungan masyarakat,

b. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis daerah bidang satuan perlindungan masyarakat,

c. Melaksanakan kebijakan teknis daerah bidang satuan perlindungan masyarakat,

d. Melaksanakan norma, standar, prosedur dan kriteria satuan perlindungan masyarakat,

e. Merencanakan, melaksanakan pengerahan dan pengendalian sumber daya satuan perlindungan masyarakat untuk penanggulangan bencana,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

f. Merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan potensi perlindungan masyarakat untuk membantu penanganan ketentraman, ketertiban dan keamanan penyelenggaraan pemilihan umum,

g. Melaksanakan pemantauan, pengendalian dan deteksi dini terhadap segala potensi hambatan, tantangan, ancaman, dan gangguan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia,

h. Melaksanakan pengelolaan administrasi dan dokumentasi satuan perlindungan masyarakat,

i. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kinerja satuan perlindungan masyarakat, dan

j. Melaksanakan fungsi lain yang di berikan Kepala Bidang sesuai tugas dan fungsinya.

- Seksi Bina Potensi Masyarakat

a. Menyusun rencana kerja pelayanan bina potensi masyarakat,

b. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis bidang bina potensi masyarakat,

c. Melaksanakan kebijakan teknis bidang bina potensi masyarakat,

d. Melaksanakan norma, standar, prosedur dan kriteria bina potensi masyarakat,

e. Melaksanakan pembinaan dan penyuluhan kelinmasan,

f. Meningkatkan kesiagaan masyarakat dalam menghadapi bencana,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

g. Melaksanakan perencanaan, menyiapkan dan membina personalia yang menangani perlengkapan dan peralatan penanggulangan bencana, sesuai spesifikasinya,

h. Melaksanakan pengelolaan administrasi dan dokumentasi program bina potensi masyarakat,

i. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan laporan kinerja program bina potensi masyarakat, dan

j. Melaksanakan tugas - tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai tugas dan fungsi nya.

10. Kelompok Jabatan Fungsional

Di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja dapat di tetapkan Jabatan Fungsional tertentu dalam berbagai kelompok, sesuai dengan bidang keahlian nya sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Setiap kelompok di pimpin oleh seorang tenaga fungsional senior. Jenis, jenjang dan jumlah jabatan fungsional di tetapkan oleh Bupati, berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

D. Sumber Daya Manusia dan Struktur Organisasi

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi nya, Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pelalawan di dukung oleh sumber daya manusia sebanyak 213 (Dua Ratus Tiga Belas) orang yang terdiri dari:

a. Pejabat Struktural : 21 Orang

b. Staf/PNS :45 Orang

c. Pegawai Honor : 147 Orang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Komposisi pegawai (ASN) dan pegawai Honor pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan pada Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

1. Menurut Golongan Kepangkatan

Tabel IV.11: Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Golongan Kepangkatan

No.	Golongan	Jumlah
1.	IV	6 Orang
2.	III	21 Orang
3.	II	6 Orang
Jumlah		**33 Orang**

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan tahun 2018

Dari tabel IV.11 diatas diketahui jumlah responden pegawai ASN Satpol PP kota Pangkalan Kerinci menurut golongan kepangkatan yakni 6 orang golongan IV, 21 Orang Golongan III dan 6 Orang Golongan II, terlihat jelas dimana pegawai ASN dengan golongan III lebih banyak di bandingkan dengan golongan yang lainnya, hal ini dapat menjadi bukti bahwasanya pegawai satpol PP memiliki kinerja yang cukup baik, baik dari masa kerja, kualitas sumber daya aparatur, dan kemampuan serta mampu untuk menjalankan tugas dan fungsi nya serta membina petugas yang lain dalam menyelenggarakan pembangunan daerah, trantibum dan linmas. Dengan demikian di harapkan dapat meningkatkan kembali kualitas dan kemampuan aparatur agar dapat memaksimalkan kinerja yang lebih baik lagi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel IV.12: Distribusi Jumlah Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Golongan Kepangkatan

No.	Golongan	Jumlah
1.	Pegawai Honor	73 Orang
Jumlah		**73 Orang**

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan tahun 2018

Dari tabel IV.12 diatas dapat diketahui jumlah responden pegawai honor satpol PP menurut golongan kepangkatannya yakni 73 Orang dimana jumlah pegawai honor lebih banyak dibanding pegawai ASN. Hal ini dikarenakan tugas dan fungsi satpol PP yang lebih banyak turun ke lapangan sehingga pegawai yang memiliki jabatan atau pangkat membutuhkan banyak petugas teknis yang memiliki kemampuan dan bersedia bertanggung jawab menjalankan tugas nya di lapangan serta siap apabila ditugaskan ke kecamatan lainnya. Dengan demikian dalam memberikan motivasi, pegawai honor lebih membutuhkan motivasi yang lebih dibanding pegawai ASN, karena kebanyakan petugas satpol PP yang turun kelapangan ialah pegawai honor, dimana yang kita ketahui bahwa pekerjaan dilapangan petugas satpol PP cukup berat dan beresiko terhadap keselamatan sehingga hal ini menyebabkan pegawai honor satpol PP membutuhkan motivasi lebih dibanding pegawai ASN, meskipun pegawai ASN juga ikut andil dalam pekerjaan dilapangan akan tetapi hanya satu atau dua orang saja yang turun untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memantau dan mengarahkan selebihnya ialah pegawai honor satpol PP yang menjalankan tugas dilapangan.

2. Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel IV.13: Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	Pasca Sarjana	5 Orang
2.	Sarjana	20 Orang
3.	Diploma 3 (D3)	4 Orang
4.	SMA	4 Orang
Jumlah		**33 Orang**

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan tahun 2018

Dari tabel IV.13 diatas dapat diketahui jumlah responden pegawai ASN satpol PP menurut tingkat pendidikannya yaitu pasca sarjana berjumlah 5 Orang, sarjana berjumlah 20 Orang, diploma 3 (D3) berjumlah 4 Orang dan SMA berjumlah 4 Orang. Hal ini jelas bahwa tingkat pendidikan Petugas Satpol PP sangat baik yakni Sarjana lebih mendominasi. Dengan demikian diharapkan petugas satpol PP dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal karena dilakukan oleh petugas-petugas yang memiliki ilmu pengetahuan dan kemampuan lebih serta dapat membina petugas lainnya agar tujuan yang ingin dicapai bisa tepat sasaran dan dapat menuangkan ide-ide baru tentang bagaimana menyelenggarakan pembangunan daerah, trantibum dan linmas bisa berjalan dengan baik dan lancar serta pelanggaran bisa segera diatasi dengan maksimal.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel IV.14: Distribusi Jumlah Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	Pasca Sarjana	-
2.	Sarjana	35 Orang
3.	Diploma 3 (D3)	11 Orang
4.	SMA	27 Orang
Jumlah		**73 Orang**

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan tahun 2018

Dari tabel IV.14 diatas dapat diketahui jumlah responden pegawai Honor satpol PP menurut tingkat pendidikannya yaitu sarjana berjumlah 35 Orang, diploma 3 (D3) berjumlah 11 Orang dan SMA berjumlah 27 Orang. Hal ini jelas bahwa tingkat pendidikan pegawai honor Satpol PP cukup baik yakni Sarjana lebih mendominasi. Dengan demikian diharapkan petugas satpol PP dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal sesuai dengan ilmu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki serta dapat mewujudkan kinerja yang lebih tepat sasaran dan dapat membantu melaksanakan dan mewujudkan penyelenggaraan pembangunan daerah, trantibum dan linmas agar bisa berjalan dengan baik dan lancar serta mengurangi adanya masyarakat yang melakukan pelanggaran.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Menurut Eselon

Tabel IV.15: Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Tingkat Esselon

No.	Esselon	Jumlah
1.	Iia	2 Orang
2.	Iib	4 Orang
3.	Iic	5 Orang
4.	Iid	3 Orang
2.	IIIa	4 Orang
3.	IIIb	3 Orang
4.	IIIc	3 Orang
5.	IIId	4 Orang
6.	IV	5 Orang
Jumlah		**33 Orang**

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

Dari tabel IV.15 diatas dapat diketahui jumlah responden pegawai ASN satpol PP menurut tingkat esselon yaitu beragam dan terbilang seimbang. Dengan demikian diharapkan petugas satpol PP dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal lagi sesuai dengan tugas dan fungsi nya masing-masing, serta dapat membina petugas lainnya agar tujuan yang ingin dicapai lebih tepat sasaran dan meminimalkan resiko yang besar serta dapat membuat ide-ide baru atau inovasi baru tentang bagaimana penyelenggaraan pembangunan daerah, trantibum dan linmas bisa berjalan dengan baik dan lancar serta dapat mengurangi adanya masyarakat-masyarakat yang melakukan beragam pelanggaran-pelanggaran, Namun tetap patuh dan tidak melenceng dari peraturan yang ada, sehingga dengan begitu tugas dan fungsi satpol PP bisa berjalan dengan lancar dan maksimal.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Menurut Jenis Kelamin

Tabel IV.16: Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN dan Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-Laki	91 Orang
2.	Perempuan	16 Orang
Jumlah		**107 Orang**

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

Dari tabel IV.16 diatas dapat diketahui jumlah responden pegawai ASN dan Pegawai Honor satpol PP menurut jenis kelamin yaitu laki-laki berjumlah 91 Orang dan Perempuan berjumlah 16 Orang. Jenis kelamin sangat menentukan dan berpengaruh pada hasil kinerja yang diperoleh, dengan lebih banyak laki-laki dibanding perempuan di Satpol PP ini diharapkan akan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal karena laki-laki memiliki kemampuan lebih dan tenaga yang lebih dalam menjalankan tugas dan fungsinya, beda dengan perempuan yang lebih menggunakan perasaan dan cenderung memiliki tenaga yang lemah dibanding laki-laki. Dengan demikian diharapkan petugas satpol PP baik itu laki-laki maupun perempuan dapat bekerja sama untuk menghasilkan kinerja yang lebih maksimal agar dapat menyelenggarakan pembangunan daerah, trantibum dan linmas berjalan dengan baik dan lancar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Menurut Masa Kerja

Tabel IV.17: Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN dan Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah
1	2	3
1.	0 s/d 5 tahun	35 Orang
2.	6 s/d 10 tahun	23 Orang
3.	11 s/d 15 tahun	15 Orang
4.	16 s/d 20 tahun	14 Orang
5.	21 s/d 25 tahun	11 Orang
6.	26 s/d 30 tahun	9 Orang
Jumlah		**107 Orang**

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

Dari tabel IV.17 diatas dapat diketahui jumlah responden pegawai ASN dan Pegawai Honor satpol PP menurut masa kerjanya. Apabila dilihat dari tabel tersebut hal ini jelas bahwa Petugas Satpol PP dalam masa kerjanya yaitu cukup baik. Dengan demikian diharapkan petugas satpol PP baik itu pegawai ASN maupun pegawai honor nya dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal lagi dan dapat saling membantu, mendukung dan bekerja sama dalam menjalankan tugas dan fungsinya demi terlaksananya penyelenggaraan pemda, trantibum, linmas dan penegakkan perda serta dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan yang ingin dicapai dan dapat menuangkan ide-ide baru tentang bagaimana menyelenggarakan pembangunan daerah, trantibum dan linmas bisa berjalan dengan baik dan lancar serta dapat mengurangi adanya masyarakat-masyarakat yang melakukan berbagai macam pelanggaran.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Identitas responden merupakan keterangan yang di peroleh dari responden dilapangan berupa data kuesioner yang di sebarkan oleh penulis yang berisi kan mengenai nama, usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan responden dari pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Untuk lebih jelas nya mengenai hal tersebut, maka dapat di lihat pada keterangan di bawah ini sebagai berikut:

1. Pendidikan Responden

Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin matang pola pikir seseorang dalam berbuat dan bertingkah laku dalam mengambil keputusan dalam rangka melaksanakan suatu pekerjaan. Pendidikan merupakan suatu usaha seseorang dalam rangka memberikan pengembangan terhadap pola pikir orang lain dalam memahami dan menilai sesuatu dimana dari tingkat pendidikan kita dapat mengetahui kemampuan seseorang yang cenderung akan mempengaruhi pola pikir serta tingkah laku setiap orang. Pendidikan tidak bisa didapat begitu saja, melainkan melalui beberapa tahapan-tahapan yakni baik dari sekolah, lingkungan maupun dari keluarga, akan tetapi tahapan-tahapan diatas juga menentukan pengetahuan,kemampuan dan keterampilan seperti apa yang dimiliki, apakah itu baik dan berkualitas atau tidak, sehingga hal ini pun perlu diperhatikan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil penelitian penulis pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan mengenai tingkat pendidikan ini, maka dapat dilihat tingkat pendidikan pegawainya adalah sebagai berikut:

Tabel V.1: Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	**2**	**3**	**4**
1.	SD	-	-
2.	SLTP	-	-
3.	SLTA	4	12%
4.	Diploma	4	12%
5.	Strata 1	20	61%
6.	Strata 2	5	15%
Jumlah		**33**	**100%**

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan tahun 2018

Dari data tabel diatas bahwa diketahui untuk identitas responden menurut tingkat pendidikan bahwa jenjang pendidikan bagi para petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci menunjukkan bahwa responden berpendidikan Strata 1 sebanyak 20 orang atau sama dengan 61%, sedangkan responden berpendidikan Strata 2 sebanyak 5 orang atau sama dengan 15%, dan responden berpendidikan SLTA sebanyak 4 orang atau sama dengan 12%. Jadi, jika dilihat dari data tersebut bahwa petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci yang berstatus pegawai ASN atau tetap adalah berpendidikan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden tingkat pendidikan pegawai ASN terbilang memadai untuk kategori terpelajar dan terdidik. Oleh karena itu, diharapkan para pegawai dapat bekerja sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas dan fungsi nya dengan maksimal dan penuh rasa tanggung jawab.

Tabel V.2: Distribusi Jumlah Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	**2**	**3**	**4**
1.	SD	-	-
2.	SLTP	-	-
3.	SLTA	27	37%
4.	Diploma	11	15%
5.	Strata 1	35	48%
6.	Strata 2	-	-
Jumlah		**73**	**100%**

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan tahun 2018

Dari data tabel diatas bahwa diketahui untuk identitas responden menurut tingkat pendidikan bahwa jenjang pendidikan bagi para petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci menunjukkan bahwa responden berpendidikan Strata 1 sebanyak 35 orang atau sama dengan 48%, sedangkan responden berpendidikan Diploma sebanyak 11 orang atau sama dengan 15%, dan responden berpendidikan SLTA sebanyak 27 orang atau sama dengan 37%. Jadi,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

jika dilihat dari data tersebut bahwa petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci yang berstatus pegawai honor adalah berpendidikan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden tingkat pendidikan pegawai honor terbilang memadai untuk kategori terpelajar dan terdidik. Oleh karena itu, diharapkan para pegawai dapat bekerja sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas dan fungsi nya dengan maksimal dan penuh rasa tanggung jawab.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada identitas responden pegawai ASN dan Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan terdiri dari dua jenis kelamin, yaitu jenis kelamin pria dan jenis kelamin wanita. Jenis kelamin juga mempengaruhi emosional responden yang bersangkutan didalam bekerja, dimana pria biasanya lebih cepat emosional dari pada wanita, selain itu laki-laki lebih memiliki kemampuan dan tenaga yang lebih banyak dibanding wanita yang lebih banyak menggunakan perasaan dan sedikit tenaga dalam bekerja. Melihat dari sikap pria maupun wanita alangkah lebih baik apabila saling bekerja sama antara satu sama lain sehingga menghasilkan kinerja ketika menjalankan tugas dan fungsinya akan lebih maskimal kembali. Untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan dapat di lihat pada tabel sebagai berikut di bawah ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel V.3: Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Jenis Kelamin.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	**2**	**3**	**4**
1.	Laki-Laki	30	91%
2.	Perempuan	3	9%
Jumlah		**33**	**100%**

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan tahun 2018

Dari tabel diatas, diketahui bahwa jumlah responden pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci jika di lihat dari jenis kelamin, yaitu lebih banyak jenis kelamin laki-laki. Untuk jenis kelamin laki-laki yaitu 30 Orang dengan persentase 91% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 3 Orang dengan persentase 9%. Dapat dilihat kualitas kerja pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci bahwa laki-laki memiliki jumlah dan tenaga yang lebih dalam melakukan tugas dan fungsinya sebagai penegak perda, penyelenggara pembangunan daerah, trantibum dan linmas agar dapat berjalan lancar. Selain itu tugas dan fungsi Satpol PP lebih banyak dilapangan yang penuh dengan resiko dibanding dalam ruangan sehingga pekerjaan ini lebih sesuai dan lebih baik dilakukan oleh laki-laki daripada wanita. Dengan lebih banyak nya jumlah laki-laki dibanding wanita akan mempermudah pekerjaan agar mencapai hasil yang maksimal sehingga tidak meminimalkan resiko keselamatan petugas dan tidak menemukan kendala yang lebih besar lagi apabila pekerjaan dlapangan dilakukan oleh laki-laki ketimbang wanita.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel V.4: Distribusi Jumlah Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	**2**	**3**	**4**
1.	Laki-Laki	60	82%
2.	Perempuan	13	18%
Jumlah		**73**	**100%**

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan tahun 2018

Dari tabel diatas, diketahui bahwa jumlah responden pegawai honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci jika di lihat dari jenis kelamin, yaitu lebih banyak jenis kelamin laki-laki. Untuk jenis kelamin laki-laki yaitu 60 Orang dengan persentase 82% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 Orang dengan persentase 18%. Dapat dilihat kualitas kerja pegawai honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci bahwa laki-laki memiliki jumlah dan tenaga yang lebih dalam melakukan tugas dan fungsinya sebagai penegak perda, penyelenggara pembangunan daerah, trantibum dan linmas agar dapat berjalan lancar. Selain itu, laki- laki lebih sesuai melakukan pekerjaan dilapangan yang penuh dengan resiko ketimbang wanita. Wanita hanya ditugaskan berjaga di dalam ruangan serta melakukan kegiatan administrasi di dalam ruangan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Tingkat Umur

Usia merupakan suatu tingkat kematangan pikiran seseorang dalam rangka mengambil keputusan apa yang tidak dan harus dilakukan. Seperti diketahui bahwa pegawai yang lebih tua umurnya akan lebih bijaksana dalam mengambil tindakan dari pada pegawai yang lebih muda. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri juga bahwa lebih tua umur seseorang maka kemampuan fisiknya akan lebih cepat mengalami kelelahan dalam melakukan pekerjaan jika dibandingkan dengan pegawai yang umurnya lebih muda. Untuk itu diperlukan mengetahui data tingkat umur pegawai ASN dan Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci sehingga dapat membantu mendapatkan hasil yang relevan. Untuk lebih jelas nya mengenai hal tersebut, maka dapat di lihat pada tabel sebagai berikut dibawah ini:

Tabel V.5: Distribusi Jumlah Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Tingkat Umur.

No.	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	**2**	**3**	**4**
1.	20-30	6	18%
2.	31-40	17	52%
3.	41-50	5	15%
4.	50>	5	15%
Jumlah		**33**	**100%**

Sumber: Data Olahan Kuesioner dan Wawancara tahun 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa untuk identitas responden jika dipandang dari tingkat umur maka menjadi beragam. Untuk usia 20-30 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 18%, untuk usia 31-40 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 52%, sedangkan untuk usia 41-50 berjumlah 5 orang dengan persentase 15%, dan untuk usia 50> tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 15%. Dapat disimpulkan data distribusi responden pegawai menurut tingkat umur beraneka ragam untuk pegawai yang lebih tua yaitu 50> dan untuk pegawai yang lebih muda yaitu 20-30.

Tingkat umur mempengaruhi produktifitas masing-masing pegawai, oleh karena itu diharapkan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci agar melaksanakan tugas dan fungsi nya dengan rasa tanggung jawab sepenuhnya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dalam rangka menegakkan perda, menyelenggarakan pembangunan daerah, trantibum dan linmas. Karena tingkat umur pegawai bisa mempengaruhi kualitas kerja para pegawai dalam melaksanakan tugasnya seperti dapat diketahui pegawai yang memiliki umur yang lebih muda jauh lebih mudah dan cepat tanggap terhadap sesuatu dan lebih memiliki tenaga yang lebih dalam melaksanakan tugasnya tersebut.

Sehingga itu menjadi sebab mengapa pegawai honor yang ditugaskan dilapangan dan dikecamatan lainnya lebih banyak berusia lebih muda dan produktif, karena apabila terjadi suatu permasalahan atau pelanggaran yang dilakukan masyarakat di daerah tersebut para petugas bisa bertindak lebih cepat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

serta lebih tanggap dalam memberikan tindakan kepada para pelanggar dan permasalahan yang ada sehingga dapat segera mengatasi dan mencari jalan keluar dari permasalahan yang terjadi.

Tabel V.6: Distribusi Jumlah Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Menurut Tingkat Umur.

No.	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	**2**	**3**	**4**
1.	20-30	38	52%
2.	31-40	26	36%
3.	41-50	9	12%
4.	50>	-	-
Jumlah		**73**	**100%**

Sumber: Data Olahan Kuesioner dan Wawancara tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa untuk identitas responden jika dipandang dari tingkat umur maka menjadi beragam. Untuk usia 20-30 tahun berjumlah 38 orang dengan persentase 52%, untuk usia 31-40 tahun berjumlah 26 orang dengan persentase 36%, dan untuk usia 41-50 berjumlah 9 orang dengan persentase 12%. Dapat disimpulkan data distribusi responden pegawai menurut tingkat umur beraneka ragam untuk pegawai yang lebih tua yaitu 41-50 dan untuk pegawai yang lebih muda yaitu 20-30. Tingkat umur mempengaruhi produktifitas masing-masing pegawai, oleh karena itu diharapkan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci agar melaksanakan tugas dan fungsinya dengan rasa tanggung jawab sepenuhnya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dalam rangka menegakkan perda, menyelenggarakan pembangunan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

daerah, trantibum dan linmas. Karena tingkat umur pegawai bisa mempengaruhi kualitas kerja para pegawai dalam melaksanakan tugasnya seperti dapat diketahui pegawai yang memiliki umur yang lebih muda jauh lebih mudah dan cepat tanggap terhadap sesuatu dan lebih memiliki tenaga yang lebih dalam melaksanakan tugasnya dilapangan.

B. Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

Dalam rangka untuk mewujudkan tujuan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci, maka perlu kiranya untuk memberikan motivasi yang baik agar kinerja yang dihasilkan oleh para petugas Satpol PP tepat sasaran. Untuk mengetahui analisis penilaian fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota pangkalan kerinci dapat dilihat dari indikator variabel berikut ini:

1. Perhatian (Attention)

Perhatian yang dimaksud yaitu menarik perhatian, tahap ini ialah tahap dimana pemimpin Satpol PP Kota Pangkalan Kerinci memberikan perhatian kepada para anggotanya. Perhatian merupakan salah satu bentuk dari ungkapan terima kasih atas kinerja yang dihasilkan oleh pimpinan serta dengan memberikan motivasi kerja, perhatian bisa berupa memberikan pujian atau sanjungan. Sesuai dengan standar pemberian motivasi kerja secara immaterial kepada para pegawai yakni salah satunya dengan memberikan perhatian kepada para bawahannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sehubung dengan pemberian motivasi yang diberikan oleh Kasat Pol PP kota Pangkalan Kerinci dalam hal memotivasi dalam bentuk perhatian (attention) seperti penjelasan diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.7: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Perhatian (Attention).

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian		
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana
1	2	3	4	5
1.	Menciptakan hubungan kerja yang harmonis	20 (61%)	9 (27%)	4 (12%)
2.	Memberikan Penghargaan	25 (76%)	6 (18%)	2 (6%)
3.	Memberikan hukuman	27 (82%)	4 (12%)	2 (6%)
4.	Bekerja sama dalam menjalankan tugas	24 (73%)	8 (24%)	1 (3%)
Jumlah		96	27	9

Sumber: Data Olahan Penulis tahun 2019

Dari tabel V.7 diatas dapat diketahui untuk indikator Perhatian (Attention) diperoleh tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci yang menjawab terlaksana ada 96 Orang, dan yang menjawab cukup terlaksana ada 27 Orang, sedangkan yang menjawab kurang terlaksana ada 9 orang. Maka secara keseluruhan untuk indikator Perhatian (Attention) dari unsur pegawai ASN dengan 4 pertanyaan yang diajukan dapat disimpulkan bahwa jawabannya adalah berada pada kategori Terlaksana.

Kategori tanggapan terlaksana dikarenakan beberapa item penilaian yang sudah terlaksana sepenuhnya dilapangan. Item penilaian dalam menciptakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

hubungan kerja yang harmonis atau kekeluargaan, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 20 Orang dengan persentase 61%, item penilaian dalam memberikan penghargaan, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 25 Orang dengan persentase 76%, item penilaian dalam memberikan hukuman, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 27 Orang dengan persentase 82%, item penilaian dalam bekerja sama dalam menjalankan tugas, pegawai berpendapat terlaksana sebanyak 24 Orang dengan persentase 73%.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan para pegawai ASN satpol PP kota pangkalan kerinci tanggal 8 s/d 10 Januari 2019, maka hasilnya ialah banyak pegawai ASN satpol PP Kota pangkalan kerinci yang berpendapat bahwa Kasat Pol PP telah menjalankan tugas dan fungsinya dalam memberikan motivasi kepada para bawahannya.

Hal ini terbukti dengan banyaknya pegawai ASN satpol PP yang berpendapat bahwa dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan membangun komuikasi yang baik sudah diwujudkan dengan semestinya oleh Kasat Pol PP Kota pangkalan Kerinci. Sedangkan untuk memberikan penghargaan dan juga memberikan hukuman kepada para pegawai ASN satpol pp, para petugas Satpol PP berpendapat bahwa Kasat Pol PP senantiasa memberikan penghargaan berupa sertifikat, insentif, jabatan tertentu, sanjungan dan ucapan terima kasih kepada pegawai ASN yang berprestasi, selain itu dalam memberikan hukuman banyak pegawai ASN satpol PP berpendapat bahwa Kasat Pol PP selalu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memberikan hukuman seperti hukuman sanksi, fisik, dipindah tugaskan ke kecamatan lain dan penurunan jabatan bagi petugas yang melakukan kesalahan.

Sedangkan untuk bekerja secara bersama-sama antara pimpinan dan bawahan baik itu di kantor maupun dilapangan banyak pegawai ASN satpol PP berpendapat bahwa Kasat Pol PP bersedia melakukan pekerjaan bersama-sama baik itu dilapangan maupun di kantor.

Tabel V.8: Analisis Distribusi Tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Perhatian (Attention).

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana (Skor 3)	Cukup Terlaksana (Skor 2)	Kurang Terlaksana (Skor 1)	
1	2	3	4	5	6
1.	Menciptakan hubungan kerja yang harmonis	60	18	4	82
2.	Memberikan Penghargaan	75	12	2	89
3.	Memberikan Hukuman	81	8	2	91
4.	Bekerja sama dalam menjalankan tugas	72	16	1	89
Total Skor		288	54	9	351

Sumber; Data Olahan penulis 2019

Skor Tertinggi: 33 x 3 = 99

Skor Tertinggi Indikator: 99 x 4 = 396

%: Total Skor / Skor Tertinggi x 100

%: 351 / 396 x 100 = 89% (Terlaksana)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil analisis distribusi jawaban responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Perhatian (Attention) sebanyak 89% sehingga dapat dikategorikan Terlaksana, karena menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memberikan penghargaan seperti insentif, sertifikat, dan jabatan tertentu serta hukuman seperti hukuman sanksi, fisik dan dipindah tugaskan ke kecamatan lain selalu diberikan oleh Kasat Pol PP kepada para bawahannya serta bekerja secara bersama – sama baik itu dilapangan maupun di kantor selalu dilakukan oleh Kasat Pol PP.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasat Pol PP kota pangkalan kerinci tanggal 8 Januari 2019, maka hasilnya ialah terletak di kategori Terlaksana, karena menurut Kasat Pol PP dalam keempat item penilaian mengenai indikator Perhatian (Attention) telah dilaksanakan dan diupayakan dengan baik dan maksimal.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dilapangan dan dilanjutkan menganalisis data berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara yang peneliti lakukan pada para pegawai ASN Satpol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa hasil observasi serupa dengan hasil analisis berdasarkan kuesioner dan wawancara dilapangan, yakni bahwa Kasat Pol PP kota pangkalan kerinci telah berusaha menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik oleh bawahannya, Kasat Pol PP juga selalu berusaha memberikan penghargaan (Insentif, sanjungan, sertifikat, dan jabatan tertentu) dan hukuman (hukuman

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sanksi, dan hukuman fisik) kepada bawahannya serta Kasat Pol PP bersedia bekerja bersama – sama baik itu dilapangan maupun di kantor.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci terhadap indikator Perhatian (Attention) dapat dilihat pada tabel V.9. Dari tabel tersebut dapat dilihat distribusi jawaban responden dari pegawai honor satpol PP kota pangkalan kerinci yang telah dikumpulkan peneliti melalui metode pengumpulan data kuesioner untuk lebih jelas nya dapat di lihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel V.9: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Perhatian (Attention).

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian		
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana
1	2	3	4	5
1.	Menciptakan hubungan kerja yang harmonis	55 (75%)	15 (20%)	3 (4%)
2.	Memberikan Penghargaan	55 (75%)	10 (14%)	8 (11%)
3.	Memberikan hukuman	65 (89%)	5 (7%)	3 (4%)
4.	Bekerja sama dalam menjalankan tugas	67 (92%)	4 (5%)	2 (3%)
Jumlah		242	34	16

Sumber: Data Olahan Penulis tahun 2019

Dari tabel V.9 diatas dapat diketahui untuk indikator Perhatian (Attention) diperoleh tanggapan Responden Pegawai honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pangkalan Kerinci yang menjawab terlaksana ada 242 Orang, dan yang menjawab cukup terlaksana ada 34 Orang, sedangkan yang menjawab kurang terlaksana ada 16 orang. Maka secara keseluruhan untuk indikator Perhatian (Attention) dari unsur pegawai honor dengan 4 pertanyaan yang diajukan dapat disimpulkan bahwa jawabannya adalah berada pada kategori Terlaksana.

Kategori tanggapan terlaksana dikarenakan beberapa item penilaian yang sudah terlaksana sepenuhnya dilapangan. Item penilaian dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis atau kekeluargaan, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 55 Orang dengan persentase 75%, item penilaian dalam memberikan penghargaan, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 55 Orang dengan persentase 75%, item penilaian dalam memberikan hukuman, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 65 Orang dengan persentase 89%, item penilaian dalam bekerja sama dalam menjalankan tugas,pegawai berpendapat terlaksana sebanyak 67 Orang dengan persentase 92%.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan Pegawai Honor Satpol PP pada tanggal 8 s/d 10 jaunari 2019, maka hasilnya untuk indikator Perhatian (Attention), peneliti dalam hal ini mendapatkan penilaian terlaksana dikarenakan kepala satpol pp telah menjalankan fungsinya dalam memberikan motivasi kepada para bawahannya dengan baik.

Hal ini tentu akan menimbulkan dampak positif bagi kinerja para petugas Satpol PP apabila motivasi diberikan dengan baik secara terus-menerus. Terbukti berdasarkan hasil kuesioner diketahui banyak petugas Satpol PP yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memberikan pendapat bahwa dalam menciptakan hubungan kerja penuh kekeluargaan dan membangun komunikasi yang baik sudah tercipta dan dibangun dengan baik serta pimpinan yang membangun suasana kerja yang nyaman dengan para bawahan nya. Sedangkan untuk memberikan penghargaan, banyak petugas yang berpendapat bahwa pimpinan mereka senantiasa memberikan ucapan terima kasih, pujian serta memberikan penghargaan berupa sertifikat, insentif dan jabatan tertentu bagi petugas yang berprestasi, sedangkan dalam memberikan hukuman banyak pula petugas yang berpendapat bahwa pimpinan mereka selalu memberikan hukuman seperti hukuman fisik, hukuman sanksi, dipindah tugas ke kecamatan lain dan penurunan jabatan bagi petugas yang melakukan kesalahan. Dan untuk bekerja secara bersama-sama antara pimpinan dan bawahan baik itu di kantor maupun dilapangan banyak pula petugas berpendapat bahwa pimpinan mereka bersedia bekerja bersama baik itu di lapangan maupun di kantor.

Tabel V.10: Analisis Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Perhatian (Attention).

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana (Skor 3)	Cukup Terlaksana (Skor 2)	Kurang Terlaksana (Skor 1)	
1	2	3	4	5	6
1.	Menciptakan hubungan kerja yang harmonis	165	45	3	213
2.	Memberikan Penghargaan	165	20	8	193
3.	Memberikan Hukuman	195	10	3	208

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana (Skor 3)	Cukup Terlaksana (Skor 2)	Kurang Terlaksana (Skor 1)	
1	2	3	4	5	6
4.	Bekerja sama dalam menjalankan tugas	201	8	2	211
Total Skor		726	83	16	825

Sumber; Data Olahan penulis 2019

Skor Tertinggi: 73 x 3 = 219

Skor Tertinggi Indikator: 219 x 4 = 876

%: Total Skor / Skor Tertinggi x 100

%: 825 / 876 x 100 = 94% (Terlaksana)

Berdasarkan hasil analisis distribusi tanggapan responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Perhatian (Attention) sebanyak 94% sehingga dapat dikategorikan Terlaksana, karena menurut pegawai Honor satpol PP dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memberikan penghargaan seperti insentif, sertifikat, dan jabatan tertentu sudah diberikan oleh pimpinan mereka, dalam memberikan hukuman pun pimpinan tidak pernah ragu dan selalu memberikannya seperti hukuman sanksi, fisik, dan dipndah tugaskan ke kecamatan lain, serta bekerja secara bersama-sama dengan bawahannya baik itu dilapangan maupun dikantor selalu di lakukan oleh Kasat Pol PP dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasat Pol PP kota pangkalan kerinci tanggal 8 Januari 2019, maka hasilnya ialah terletak di kategori

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Terlaksana, karena menurut Kasat Pol PP dalam keempat item penilaian mengenai indikator Perhatian (Attention) telah dilaksanakan dan diupayakan dengan baik dan semaksimal mungkin.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dilapangan dan dilanjutkan menganalisis data berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara yang peneliti lakukan pada para pegawai Honor Satpol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa hasil observasi serupa dengan hasil analisis berdasarkan kuesioner dan wawancara dilapangan, yakni bahwa Kasat Pol PP kota pangkalan kerinci telah berusaha menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik oleh para bawahannya, Kasat Pol PP juga selalu berusaha memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi (Insentif, sanjungan, sertifikat, dan jabatan tertentu) dan memberikan hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan atau penyimpangan (hukuman sanksi, fisik dan dipindah tugaskan ke kecamatan lain) kepada para bawahannya serta Kasat Pol PP bersedia dan tidak enggan untuk bekerja secara bersama – sama baik itu dilapangan maupun di kantor dengan para bawahannya.

2. Ketertarikan (Interest)

Maksudnya mengembangkan ketertarikan, artinya tahap ini ialah dimana para anggota Satpol PP menjadi tertarik karena suatu dorongan yang diberikan oleh Kasat Pol PP. Tahap kedua ini para anggota satpol pp dikembangkan lagi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dalam memberikan motivasi atau dorongan agar ketertarikkannya untuk mencapai kinerja lebih baik semakin meningkat seperti dengan cara Memberikan Insentif, Memberikan SPT dan SPPD sesuai aturan, Meningkatkan kemampuan dan keterampilan, dan Mengupayakan dalam meningkatkan kemampuan (skill). Mengembangkan ketertarikan para anggota satpol pp dalam bekerja sangat penting, karena akan berdampak positif pada kinerja yang maksimal.

Sehubungan dengan memberikan motivasi yang dilakukan oleh Kasat Pol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan dalam hal mengenai indikator Ketertarikan (Interest) seperti penjelasan diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.11: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Ketertarikan (Interest).

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian		
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana
1	2	3	4	5
1.	Memberikan Insentif	23 (70%)	8 (24%)	2 (6%)
2.	Memberikan SPT dan SPPD sesuai aturan	27 (82%)	5 (15%)	1 (3%)
3.	Meningkatkan kemampuan dan keterampilan	30 (91%)	2 (6%)	1 (3%)
4.	Mengupayakan dalam meningkatkan kemampuan (skill)	28 (85%)	4 (12%)	1 (3%)
Jumlah		108	19	5

Sumber: Data Olahan Penulis tahun 2019

Dari tabel V.11 diatas dapat diketahui untuk indikator Ketertarikan (Interest) diperoleh tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Praja Kota Pangkalan Kerinci yang menjawab terlaksana ada 108 Orang, dan yang menjawab cukup terlaksana ada 19 Orang, sedangkan yang menjawab kurang terlaksana ada 5 orang. Maka secara keseluruhan untuk indikator Ketertarikan (Interest) dari unsur pegawai ASN dengan 4 pertanyaan yang diajukan dapat disimpulkan bahwa jawabannya adalah berada pada kategori terlaksana.

Kategori tanggapan terlaksana dikarenakan beberapa item penilaian yang sudah terlaksana sepenuhnya dilapangan. Item penilaian dalam memberikan insentif, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 23 Orang dengan persentase 70%, item penilaian dalam memberikan SPT dan SPPD sesuai dengan aturan, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 27 Orang dengan persentase 82%, item penilaian dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 30 Orang dengan persentase 91%, item penilaian mengupayakan dalam meningkatkan kemampuan (skill), pegawai berpendapat terlaksana sebanyak 28 Orang dengan persentase 85%.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan pegawai ASN satpol PP pada tanggal 8 s/d 10 januari 2019, maka hasilnya untuk indikator Ketertarikan (Interest), peneliti dalam hal ini mendapatkan penilaian yakni dalam kategori Terlaksana, dikarenakan Kasat Pol PP telah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pimpinan dalam memberikan motivasi dengan baik agar petugas tertarik untuk bekerja lebih giat dan bersemangat dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hal ini sesuai dengan fakta dilapangan atau hasil observasi bahwasanya banyak petugas yang berpendapat bahwa insentif selalu diberikan bersamaan dengan diberikannya gaji bulanan dan tunjangan bulanan, sedangkan untuk memberikan SPT dan SPPD sesuai dengan aturan, senantiasa diberikan kepada pegawai yang tepat atau pegawai yang benar niat bekerja dan pegawai yang berkepentingan dalam tugas tesebut baik itu pegawai ASN maupun pegawai Honor, sedangkan untuk meningkatkan kemampuan dan mengupayakan kemampuan sumber daya aparatur satpol PP petugas juga banyak yang berpendapat bahwa pimpinan mereka selalu mengupayakan meningkatkan kemampuan dan keterampilan petugas melalui berbagai cara salah satunya dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, contoh pelatihan PPNS.

Tabel V.12: Analisis Distribusi Tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Ketertarikan (Interest).

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana (Skor 3)	Cukup Terlaksana (Skor 2)	Kurang Terlaksana (Skor 1)	
1	2	3	4	5	6
1.	Memberikan Insentif	69	16	2	87
2.	Memberikan SPT dan SPPD sesuai aturan	81	10	1	92
3.	Meningkatkan kemampuan dan keterampilan	90	4	1	95
4.	Mengupayakan dalam meningkatkan kemampuan (skill)	84	8	1	93

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana (Skor 3)	Cukup Terlaksana (Skor 2)	Kurang Terlaksana (Skor 1)	
1	2	3	4	5	6
Total Skor		324	38	5	367

Sumber; Data Olahan penulis 2019

Skor Tertinggi: 33 x 3 = 99

Skor Tertinggi Indikator: 99 x 4 = 219

%: Total Skor / Skor Tertinggi x 100

%: 367 / 396 x 100 = 93% (Terlaksana)

Berdasarkan hasil analisis distribusi tanggapan responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Ketertarikan (Interest) sebanyak 93% sehingga penilaian dapat dikategorikan Terlaksana karena insentif, SPT dan SPPD sudah diberikan dengan semestinya oleh Kasat Pol PP, serta dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta dalam mengupayakan meningkatkan kemampuan sudah terlaksana dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasat Pol PP kota pangkalan kerinci tanggal 8 Januari 2019, maka hasilnya ialah terletak di kategori Terlaksana, karena menurut Kasat Pol PP dalam keempat item penilaian mengenai indikator Ketertarikan (Interest) seperti memberikan insentif, memberikan SPT dan SPPD, meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta mengupayakan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya aparatur Satpol PP telah dilaksanakan dan diupayakan dengan baik dan maksimal.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dilapangan dan dilanjutkan menganalisis data berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara yang peneliti lakukan pada para pegawai ASN Satpol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa hasil observasi serupa dengan hasil analisis berdasarkan kuesioner dan wawancara dilapangan, yakni bahwa Kasat Pol PP kota pangkalan kerinci telah memberikan insentif (selalu diberikan bersamaan dengan gaji bulanan atau tunjangan bulanan) kepada bawahannya hal ini dilakukan guna meningkatkan semangat kerja para bawahannya, Kasat Pol PP juga selalu memberikan SPT dan SPPD kepada para bawahannya yang berhak dan pantas untuk menjalankannya baik itu pegawai ASN maupun pegawai Honor, jadi bukan sembarang pegawai yang diberikan tetapi pegawai yang benar-benar pantas mendapatkan tanggung jawab tersebut. Kasat Pol PP juga selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para petugas satpol PP serta selalu mengupayakan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya aparatur satpol PP agar kinerja mereka maksimal.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai honor satuan polisi pamong praja kota pangkalan kerinci terhadap indikator Ketertarikan (Interest) dapat dilihat pada tabel V.13. Dari tabel tersebut dapat dilihat distribusi jawaban responden pegawai honor satuan polisi pamong praja kota pangkalan kerinci yang telah dikumpulkan peneliti melalui metode

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pengumpulan data kuesioner, untuk lebih jelas nya dapat di lihat melalui tabel berikut:

Tabel V.13: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Ketertarikan (Interest).

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian		
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana
1	2	3	4	5
1.	Memberikan Insentif	55 (75%)	16 (22%)	2 (3%)
2.	Memberikan SPT dan SPPD sesuai aturan	65 (89%)	6 (8%)	2 (3%)
3.	Meningkatkan kemampuan dan keterampilan	64 (88%)	7 (9%)	2 (3%)
4.	Mengupayakan dalam meningkatkan kemampuan (skill)	70 (96%)	2 (3%)	1 (1%)
Jumlah		254	31	7

Sumber: Data Olahan Penulis tahun 2019

Dari tabel V.13 diatas dapat diketahui untuk indikator Ketertarikan (Interest) diperoleh tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci yang menjawab terlaksana ada 254 Orang, dan yang menjawab cukup terlaksana ada 31 Orang, sedangkan yang menjawab kurang terlaksana ada 7 Orang. Maka secara keseluruhan untuk indikator Ketertarikan (Interest) dari unsur pegawai honor dengan 4 pertanyaan yang diajukan dapat disimpulkan bahwa jawabannya adalah berada pada kategori terlaksana.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kategori tanggapan terlaksana dikarenakan beberapa item penilaian yang sudah terlaksana sepenuhnya dilapangan. Item penilaian dalam memberikan insentif, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 55 Orang dengan persentase 75%, item penilaian dalam memberikan SPT dan SPPD sesuai dengan aturan, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 65 Orang dengan persentase 89%, item penilaian dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 64 Orang dengan persentase 88%, item penilaian mengupayakan dalam meningkatkan kemampuan (skill), pegawai berpendapat terlaksana sebanyak 70 Orang dengan persentase 96%.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan pegawai Honor Satpol PP pada tanggal 8 s/d 10 januari 2019, maka hasilnya untuk indikator Ketertarikan (Interest), peneliti dalam hal ini mendapatkan penilaian terlaksana dikarenakan kasat pol PP telah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pimpinan dalam memberikan motivasi agar petugas satpol PP tertarik untuk bekerja lebih giat dan bersemangat dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Hal ini dibuktikan dari hasil observasi dan kuesioner yang peneliti lakukan, bahwa banyak petugas yang berpendapat insentif selalu diberikan bersamaan dengan diberikannya gaji bulanan dan tunjangan bulanan, sedangkan dalam memberikan SPT dan SPPD dilakukan sesuai dengan aturan dan senantiasa diberikan oleh Kasat Pol PP kepada pegawai yang tepat atau pegawai yang benar niat untuk bekerja serta pegawai yang berkepentingan dalam tugas tesebut baik itu pegawai ASN maupun pegawai Honor Satpol PP, sedangkan untuk meningkatkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kemampuan diri para petugas Satpol PP dan dalam mengupayakan kemampuan sumber daya aparatur satpol PP, petugas pun banyak yang berpendapat bahwa pimpinan mereka selalu melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan diri dan keterampilan (Skill) para petugas Satpol PP kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan salah satu caranya yakni dengan memberikan kesempatan kepada para bawahannya untuk melanjutkan pendidikan dan juga mengikuti pelatihan contohnya pelatihan PPNS dan pelatihan – pelatihan lainnya.

Tabel V.14: Analisis Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Ketertarikan (Interest).

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana (Skor 3)	Cukup Terlaksana (Skor 2)	Kurang Terlaksana (Skor 1)	
1	2	3	4	5	6
1.	Memberikan Insentif	165	32	2	199
2.	Memberikan SPT dan SPPD sesuai aturan	195	12	2	209
3.	Meningkatkan kemampuan dan keterampilan	192	14	2	208
4.	Mengupayakan dalam meningkatkan kemampuan (skill)	210	4	1	215
Total Skor		762	62	7	831

Sumber; Data Olahan Penulis 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Skor Tertinggi: 73 x 3 = 219

Skor Tertinggi Indikator: 219 x 4 = 876

%: Total Skor / Skor Tertinggi x 100

%: 831 / 876 x 100 = 95% (Terlaksana)

Berdasarkan hasil analisis distribusi tanggapan responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Ketertarikan (Interest) sebanyak 95% sehingga penilaian dapat dikategorikan Terlaksana karena menurut para pegawai honor satpol PP seperti hal nya insentif, SPT dan SPPD sudah diberikan dengan semestinya dan seadil - adilnya, serta dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan dan mengupayakan meningkatkan kemampuan selalu diusahakan oleh Kasat Pol PP agar terlaksana dengan baik.

> Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasat Pol PP kota pangkalan kerinci tanggal 8 Januari 2019, maka hasilnya ialah terletak di kategori Terlaksana, karena menurut Kasat Pol PP dalam keempat item penilaian mengenai indikator Ketertarikan (Interest) seperti memberikan insentif, memberikan SPT dan SPPD, meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta mengupayakan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya aparatur Satpol PP telah dilaksanakan dan diupayakan dengan baik dan semaksimal mungkin.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dilapangan dan dilanjutkan menganalisis data berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

peneliti lakukan pada para pegawai Honor Satpol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa hasil observasi serupa dengan hasil analisis berdasarkan kuesioner dan wawancara dilapangan, yakni bahwa Kasat Pol PP kota pangkalan kerinci telah memberikan insentif (selalu diberikan bersamaan dengan gaji bulanan atau tunjangan bulanan) kepada bawahannya hal ini dilakukan guna meningkatkan semangat kerja para bawahannya, Kasat Pol PP juga selalu memberikan SPT dan SPPD kepada para bawahannya yang berhak dan pantas untuk menjalankannya baik itu pegawai ASN maupun pegawai Honor, jadi bukan sembarang pegawai yang diberikan tetapi pegawai yang benar-benar pantas mendapatkan tanggung jawab tersebut. Kasat Pol PP juga selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para petugas satpol PP serta selalu mengupayakan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya aparatur satpol PP agar kinerja mereka maksimal.

3. Keinginan (Desire)

Maksud nya ialah membangkitkan keinginan, artinya dimana para petugas Satpol PP Kota Pangkalan Kerinci berkeinginan mencapai suatu tujuan atau kinerja yang bagus setelah mendapat dorongan/motivasi dan semangat kerja dari Kasat Pol PP.

Sehubungan dengan memberikan motivasi yang dilakukan oleh Kasat Pol PP Kota Pangkalan Kerinci dalam hal Keinginan (Desire) seperti penjelasan diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel V.15: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Keinginan (Desire).

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian		
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana
1	2	3	4	5
1.	Kelengkapan Fasilitas, sarana dan prasarana	0	0	33 (100%)
2.	Memberikan biaya operasional untuk kegiatan dilapangan	0	1 (3%)	32 (97%)
Jumlah		0	1	65

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Dari tabel V.15 diatas dapat diketahui untuk indikator Keinginan (Desire) diperoleh tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci yang menjawab terlaksana tidak ada, dan yang menjawab cukup terlaksana ada 1 Orang, sedangkan yang menjawab kurang terlaksana ada 65 orang. Maka secara keseluruhan untuk indikator Keinginan (Desire) dari unsur pegawai ASN dengan 2 pertanyaan yang diajukan dapat disimpulkan bahwa jawabannya adalah berada pada kategori kurang terlaksana.

Kategori tanggapan kurang terlaksana dikarenakan beberapa item penilaian yang kurang terlaksana sepenuhnya dilapangan. Item penilaian dalam kelengkapan fasilitas sarana dan prasarana, pegawai dalam hal ini berpendapat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kurang terlaksana sebanyak 33 Orang dengan persentase 100%, item penilaian dalam memberikan biaya operasional untuk kegiatan dlapangan, pegawai dalam hal ini berpendapat kurang terlaksana sebanyak 32 Orang dengan persentase 97%.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan pegawai ASN Satpol PP pada tanggal 8 s/d 10 januari 2019, maka hasilnya untuk indikator Keinginan (Desire), peneliti dalam hal ini mendapatkan penilaian yang dapat dikategorikan kurang terlaksana, dikarena kan adanya fakta dari hasil observasi dan wawancara dengan Kasat Pol PP bahwa fasilitas, sarana dan prasarana serta biaya operasional yang masih kurang memadai dan belum terpenuhi, hal ini menjadi kendala yang dihadapi oleh para petugas Satpol PP kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan.

Terbukti dari hasil kuesioner yang dilakukan, banyak petugas yang berpendapat bahwa fasilitas sarana dan prasarana belum memadai dan belum terpenuhi seperti kendaraan operasional yang kurang, alat perlengkapan tugas yang kurang dan fasilitas di beberapa kecamatan yang belum terpenuhi keseluruhan, dan untuk biaya operasional banyak pula petugas yang berpendapat bahwa biaya operasional diberikan hanya untuk uang bensin saja dan ada pula yang menggunakan uang pribadi dalam menjalankan kegiatan operasional dilapangan, sehingga hal ini menjadi kendala dalam menjalankan tugas dan fungsi petugas satpol pp kota pangkalan kerinci.

Akan tetapi meskipun dengan adanya kendala tersebut tidak menyurutkan semangat dan rasa tanggung jawab para petugas Satpol PP kabupaten pelalawan, mereka tetap bersemangat dalam menjalankan tugas dan fungsinya baik itu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

petugas di kota pangkalan kerinci maupun di 11 kecamatan lainnya yang ada di kabupaten pelalawan karena Kasat Pol PP dan para petugas Satpol PP kota pangkalan kerinci semaksimal mungkin memanfaatkan fasilitas, sarana dan prasarana yang ada untuk menjalankan tugas dan fungsinya.

Tabel V.16: Analisis Distribusi Tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Keinginan (Desire).

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana (Skor 3)	Cukup Terlaksana (Skor 2)	Kurang Terlaksana (Skor 1)	
1	2	3	4	5	6
1.	Kelengkapan fasilitas,sarana dan prasarana	0	0	33	33
2.	Memberikan biaya operasional untuk kegiatan di lapangan	0	2	32	34
Total Skor		0	2	65	67

Sumber; Data Olahan Penulis 2019

Skor Tertinggi: 33 x 3 = 99

Skor Tertinggi Indikator: 99 x 2 = 198

%: Total Skor / Skor Tertinggi x 100

%: 67 / 198 x 100 = 33% (Kurang Terlaksana)

Berdasarkan hasil analisis distribusi tanggapan responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Mengenai Indikator Ketertarikan (Interest) sebanyak 33% sehingga dapat dikategorikan Kurang Terlaksana, karena ditemukan adanya kendala dalam hal penyediaan fasilitas, sarana dan prasarana yang kurang memadai serta biaya operasional yang belum maksimal.

> Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasat Pol PP kota pangkalan kerinci tanggal 8 Januari 2019, maka hasilnya ialah terletak di kategori Kurang Terlaksana, karena menurut Kasat Pol PP dalam kelengkapan fasilitas, sarana dan prasarana masih terkendala karena belum memadai dan belum maksimal, begitu pula dengan biaya operasional untuk kegiatan belum terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dilapangan dan dilanjutkan menganalisis data berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara yang peneliti lakukan pada para pegawai ASN Satpol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa hasil observasi serupa dengan hasil analisis berdasarkan kuesioner dan wawancara dilapangan, yakni bahwa Kasat Pol PP kota pangkalan kerinci mengatakan bahwa dalam penyediaan dan pemenuhan seluruh kebutuhan fasilitas, sarana dan prasarana (kendaraan operasional, alat –alat perlengkapan tugas, alat – alat pengaman petugas serta fasilitas yang ada di kecamatan lainnya) serta biaya operasional untuk kegiatan dilapangan yang belum terpenuhi dan belum memadai dengan maksimal, sehingga hal ini yang menjadi kendala oleh para petugas Satpol PP yang memiliki tanggung jawab dilapangan pada saat melakukan dan atau menjalankan tugas dan fungsi mereka.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Akan tetapi Kasat Pol PP tidak ingin karena adanya kendala tersebut menjadi menghalang dan penghambat dalam menjalankan tugas dan fungsi satpol PP, sehingga Kasat Pol PP mengarahkan dan memotivasi kepada seluruh bawahannya bahwa apapun fasilitas, sarana dan prasarana serta biaya operasional yang ada untuk dimanfaatkan dalam menjalankan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai Honor satuan polisi pamong praja kota pangkalan kerinci terhadap indikator Keinginan (Desire) dapat dilihat pada tabel V.17. Dari tabel tersebut dapat dilihat distribusi tanggapan responden pegawai honor satuan polisi pamong praja kota pangkalan kerinci yang telah dikumpulkan peneliti melalui metode pengumpulan data kuesioner, untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel V.17: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Keinginan (Desire).

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian		
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana
1	2	3	4	5
1.	Kelengkapan Fasilitas, sarana dan prasarana	0	1 (1%)	72 (99%)
2.	Memberikan biaya operasional untuk kegiatan dilapangan	0	1 (2%)	72 (99%)
Jumlah		0	2	144

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari tabel V.17 diatas dapat diketahui untuk indikator Keinginan (Desire) diperoleh tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci yang menjawab terlaksana tidak ada, dan yang menjawab cukup terlaksana ada 2 Orang, sedangkan yang menjawab kurang terlaksana ada 144 orang. Maka secara keseluruhan untuk indikator Keinginan (Desire) dari unsur pegawai Honor dengan 2 pertanyaan yang diajukan dapat disimpulkan bahwa jawaban nya adalah berada pada kategori kurang terlaksana.

Kategori tanggapan kurang terlaksana dikarenakan kedua item penilaian yang kurang terlaksana sepenuhnya dilapangan. Item penilaian dalam kelengkapan fasilitas sarana dan prasarana, pegawai Honor dalam hal ini berpendapat kurang terlaksana sebanyak 72 Orang dengan persentase 99%, item penilaian dalam memberikan biaya operasional untuk kegiatan di lapangan, pegawai Honor dalam hal ini berpendapat kurang terlaksana sebanyak 72 Orang dengan persentase 99%.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan pegawai Honor Satpol PP Kota Pangkalan Kerinci pada tanggal 8 s/d 10 januari 2019, maka hasilnya untuk indikator Keinginan (Desire) dapat disimpulkan mendapatkan penilaian kurang terlaksana dikarenakan adanya kendala dalam pemenuhan segala kebutuhan fasilitas sarana dan prasarana yang belum terpenuhi serta biaya operasional yang kurang memadai.

Faktanya dalam hal ini berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan banyak petugas Satpol PP yang berpendapat bahwa fasilitas, sarana dan prasarana belum

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memadai dan belum terpenuhi dengan maksimal seperti kendaraan operasional yang kurang, alat – alat perlengkapan tugas yang kurang dan fasilitas di beberapa kecamatan yang belum terpenuhi keseluruhan salah satunya beberapa pos keamanan Satpol PP di beberapa kecamatan Kabupaten Pelalawan belum memiliki pos sendiri sehingga menjadikan kantor camat di daerah tersebut sebagai pos keamanannya, sedangkan untuk biaya operasional banyak pula petugas yang berpendapat bahwa biaya operasional diberikan hanya untuk uang bensin saja dan bahkan ada pula yang menggunakan uang pribadi petugas sebagai biaya operasional mereka dalam menjalankan tugas dan fungsinya dilapangan, sehingga hal ini lah yang menjadi kendala oleh para petugas satpol pp kabupaten pelalawan.

Akan tetapi kendala tersebut tidak dibiarkan begitu saja menjadi penghalang yang berat bagi para petugas satpol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, karena Kasat Pol PP Kota pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan senantiasa berupaya memotivasi, mengarahkan dan menghimbau kepada seluruh petugas Satpol PP Kabupaten Pelalawan untuk memanfaatkan sebaik-baiknya fasilitas, sarana dan prasarana yang ada, dengan begitu tidak ada alasan untuk melalaikan tanggung jawab serta tugas dan fungsi satpol PP sebagai pembantu kepala daerah dalam menyelenggarakan pembangunan daerah, ketentraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat dan penegak peraturan daerah, karena apabila mengingat tugas dan fungsi satpol PP sangatlah penting demi kemajuan dan terlaksananya penyelenggaraan pembangunan daerah dengan lancar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel V.18: Analisis Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Keinginan (Desire).

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana (Skor 3)	Cukup Terlaksana (Skor 2)	Kurang Terlaksana (Skor 1)	
1	2	3	4	5	6
1.	Kelengkapan fasilitas,sarana dan prasarana	0	2	72	74
2.	Memberikan biaya operasional untuk kegiatan di lapangan	0	2	72	74
Total Skor		0	4	144	148

Sumber: Data Olahan Penulis 2019

Skor Tertinggi: 73 x 3 = 219

Skor Tertinggi Indikator: 219 x 2 = 438

%: Total Skor / Skor Tertinggi x 100

%: 148 / 438 x 100 = 33% (Kurang Terlaksana)

Berdasarkan hasil analisis distribusi tanggapan responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Ketertarikan (Interest) sebanyak 33% sehingga dapat dikategorikan Kurang Terlaksana, karena ditemukan adanya kendala dalam hal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penyediaan fasilitas, sarana dan prasarana yang kurang memadai serta biaya operasional yang belum maksimal.

> Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasat Pol PP bahwasanya motivasi itu selalu diberikan dan diupayakan kepada para bawahannya agar mencapai kinerja yang maksimal, akan tetapi terkendala dalam kurangnya fasilitas sarana dan prasarana untuk kegiatan operasional dan biaya untuk kegiatan operasional. Namun sejauh ini Kasat Pol PP dan petugas satpol PP lain nya selalu berusaha memanfaatkan fasilitas, sarana dan prasarana yang ada demi terwujudnya penyelenggaraan pembangunan daerah, penegakkan peraturan daerah, trantibum dan linmas.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dilapangan dan dilanjutkan menganalisis data berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara yang peneliti lakukan pada para pegawai Honor Satpol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa hasil observasi serupa dengan hasil analisis berdasarkan kuesioner dan wawancara dilapangan, yakni bahwa Kasat Pol PP kota pangkalan kerinci mengatakan bahwa dalam penyediaan dan pemenuhan seluruh kebutuhan fasilitas, sarana dan prasarana (kendaraan operasional, alat –alat perlengkapan tugas, alat – alat pengaman petugas serta fasilitas yang ada di kecamatan lainnya) serta biaya operasional untuk kegiatan dilapangan yang belum terpenuhi dan belum memadai dengan maksimal, sehingga hal ini yang menjadi kendala oleh para petugas Satpol PP yang memiliki tanggung jawab dilapangan pada saat melakukan dan atau menjalankan tugas dan fungsi mereka.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Akan tetapi Kasat Pol PP tidak ingin karena adanya kendala tersebut menjadi menghalang dan penghambat dalam menjalankan tugas dan fungsi satpol PP, sehingga Kasat Pol PP mengarahkan dan memotivasi kepada seluruh bawahannya bahwa apapun fasilitas, sarana dan prasarana serta biaya operasional yang ada untuk dimanfaatkan dalam menjalankan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya.

4. Tindakan (Action)

Maksudnya ialah menggerakkan tindakan, artinya tahap dimana pimpinan Satpol PP Kota Pangkalan Kerinci dan para petugas Satpol PP Kota Pangkalan Kerinci sama – sama bekerja sama untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Sehubungan dengan memberikan motivasi yang dilakukan oleh Kasat Pol PP Kota Pangkalan Kerinci dalam hal Tindakan (Action) seperti penjelasan diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.19: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Tindakan (Action).

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian		
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana
1	2	3	4	5
1.	Menyusun Program dalam upaya menegakkan perda	22 (67%)	7 (21%)	4 (12%)
2.	Menyelenggarakan Trantibum dan Linmas	24 (73%)	6 (18%)	3 (9%)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian		
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana
1	2	3	4	5
3.	Melakukan tindakan penertiban sesuai aturan yang berlaku	29 (88%)	4 (12%)	-
4.	Melakukan tindakan penertiban non yustisial terhadap pelanggar	30 (91%)	3 (9%)	-
Jumlah		105	20	7

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Dari tabel V.19 diatas dapat diketahui untuk indikator Tindakan (Action) diperoleh tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci yang menjawab terlaksana ada 105 Orang, dan yang menjawab cukup terlaksana ada 20 Orang, sedangkan yang menjawab kurang terlaksana ada 7 orang. Maka secara keseluruhan untuk indikator Tindakan (Action) dari unsur pegawai ASN dan Pegawai Honor dengan 4 pertanyaan yang diajukan dapat disimpulkan bahwa jawabannya adalah berada pada kategori terlaksana.

Kategori tanggapan terlaksana dikarenakan beberapa item penilaian yang sudah terlaksana sepenuhnya dilapangan. Item penilaian dalam Menyusun program dalam upaya menegakan peraturan daerah, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 22 Orang dengan persentase 67%, item penilaian dalam menyelenggarakan trantibum dan linmas, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 24 Orang dengan persentase 73%, item penilaian dalam melakukan tindakan penertiban sesuai aturan yang berlaku, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 29 Orang dengan persentase 88%, item

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penilaian dalam melakukan tindakan penertiban non yustisial terhadap pelanggar, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 30 Orang dengan persentase 91%.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan pegawai ASN Satpol PP pada tanggal 8 s/d 10 januari 2019, maka hasilnya untuk indikator Tindakan (Action), peneliti dalam hal ini mendapatkan penilaian Terlaksana dikarenakan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dilakukan dengan maksimal dan secara bersama-sama sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan peneliti banyak petugas yang berpendapat bahwa dalam menyusun program untuk upaya menegakkan peraturan daerah dilakukan bersama-sama dengan pimpinan mereka serta para petugas Satpol PP yang memiliki jabatan struktural melalui rapat dan musyarwarah dan juga melibatkan para petugas satpol pp lainnya sehingga program dan rencana penegakkan peraturan daerah bisa di pahami dan di wujudkan oleh seluruh petugas satpol pp kota pangkalan kerinci, sedangkan untuk menyelenggarakan trantibum dan linmas banyak para petugas satpol PP yang berpendapat bahwa sudah terlaksana dengan baik dan selalu diupayakan, akan tetapi ada pula petugas satpol PP yang berpendapat bahwa dalam menyelenggarakan trantibum dan linmas masih belum maksimal dikarenakan masih sering terjadi pekat, dan pelanggaran-pelanggaran ditengah masyarakat. Sedangkan untuk penertiban non yustisial dan penertiban berdasarkan peraturan yang berlaku banyak petugas yang berpendapat bahwa penertiban selalu dilakukan berdasarkan peraturan yang ada dan tidak pandang bulu terhadap pelanggar baik itu kerabat, teman dan keluarga

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

akan tetap dilakukan tindakan penertiban non yustisial berdasarkan peraturan yang berlaku.

Tabel V.20: Analisis Distribusi Tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Tindakan (Action).

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana (Skor 3)	Cukup Terlaksana (Skor 2)	Kurang Terlaksana (Skor 1)	
1	2	3	4	5	6
1.	Menyusun Program dalam upaya menegakkan perda	66	14	4	84
2.	Menyelenggarakan Trantibum dan Linmas	72	12	3	87
3.	Melakukan tindakan penertiban sesuai aturan yang berlaku	87	8	0	95
4.	Melakukan tindakan penertiban non yustisial terhadap pelanggar	90	6	0	96
Total Skor		315	34	7	362

Sumber; Data Olahan Penulis 2019

Skor Tertinggi: 33 x 3 = 99

Skor Tertinggi Indikator: 99 x 4 = 396

%: Total Skor / Skor Tertinggi x 100

%: 362 / 396 x 100 = 91% (Terlaksana)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil analisis distribusi tanggapan responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Tindakan (Action) sebanyak 91% sehingga dapat dikategorikan Terlaksana, karena dalam menyusun program untuk upaya penegakkan peraturan daerah, dalam menyelenggarakan trantibum dan linmas, dan dalam melakukan tindakan penertiban sesuai aturan serta dalam melakukan tindakan penertiban non yustisial terhadap pelanggar telah dilakukan dan di upayakan dengan baik.

> Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasat Pol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan pada tanggal 8 januari 2019, bahwa semua hal yang berkaitan dalam tindakan penertiban terhadap pelanggar dilapangan selalu dilakukan dengan maksimal sesuai dengan aturan yang berlaku demi terwujudnya penyelenggaraan pembangunan daerah, penegakkan peraturan daerah, trantibum dan linmas.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dilapangan dan dilanjutkan menganalisis data berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara yang peneliti lakukan pada para pegawai ASN Satpol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa hasil observasi serupa dengan hasil analisis berdasarkan kuesioner dan wawancara dilapangan, yakni bahwa Kasat Pol PP kota pangkalan kerinci selalu menyusun program dalam upaya menegakkan peraturan daerah dengan cara mengadakan rapat dan musyawarah kepada seluruh petugas satpol PP Kabupaten Pelalawan untuk mencari solusi ataupun cara bagaimana agar penegakkan perda dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penyelenggaraan pembangunan daerah tersebut bisa berjalan lancar, Kasat Pol PP juga mengarahkan agar petugas satpol PP senantiasa untuk melakukan trantibum dan linmas setiap harinya dan memberikan laporan atas apa yang terjadi jika ada permasalahan masyarakat di daerah Kabupaten Pelalawan, Kasat Pol PP juga menghimbau dengan tegas kepada seluruh petugas Satpol PP yang melakukan tugas dilapangan untuk memberikan tindakan penertiban sesuai dengan aturan yang berlaku, misalnya tidak boleh melakukan penertiban menggunakan kekerasan dan tidak pandang bulu kepada si pelanggar baik itu saudaranya, kerabat atau temannya tetap harus ditertibkan apabila melakukan pelanggaran, dan yang terakhir Kasat Pol PP juga menghimbau tegas kepada para petugas satpol PP agar tidak melakukan penertiban dilapangan melebihi wewenang dan fungsi dari Satpol PP itu sendiri.

Apabila ada masyarakat yang melakukan pelanggaran siapapun mereka harus tetap diberikan tindakan penertiban non yustisial tidak boleh lebih dari itu kecuali adanya PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) yang berwenang di Tempat Kejadian Perkara.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai Honor satuan polisi pamong praja kota pangkalan kerinci terhadap indikator Tindakan (Action) dapat dilihat pada tabel V.21. Dari tabel tersebut dapat dilihat distribusi jawaban responden pegawai honor satuan polisi pamong praja kota pangkalan kerinci yang telah dikumpulkan peneliti melalui metode pengumpulan data kuesioner, untuk lebih jelas nya dapat dilihat melalui tabel berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel V.21: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Tindakan (Action).

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian		
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana
1	2	3	4	5
1.	Menyusun Program dalam upaya menegakkan perda	48 (66%)	21 (29%)	4 (5%)
2.	Menyelenggarakan Trantibum dan Linmas	43 (59%)	27 (37%)	3 (4%)
3.	Melakukan tindakan penertiban sesuai aturan yang berlaku	60 (82%)	13 (18%)	-
4.	Melakukan tindakan penertiban non yustisial terhadap pelanggar	69 (94%)	4 (5%)	-
Jumlah		220	65	7

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Dari tabel V.21 diatas dapat diketahui untuk indikator Tindakan (Action) diperoleh tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci yang menjawab terlaksana ada 220 Orang, dan yang menjawab cukup terlaksana ada 65 Orang, sedangkan yang menjawab kurang terlaksana ada 7 orang. Maka secara keseluruhan untuk indikator Tindakan (Action) dari unsur pegawai Honor dengan 4 pertanyaan yang diajukan dapat disimpulkan bahwa jawabannya adalah berada pada kategori terlaksana.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kategori tanggapan terlaksana dikarenakan beberapa item penilaian yang sudah terlaksana sepenuhnya dilapangan. Item penilaian dalam Menyusun program dalam upaya menegakan peraturan daerah, pegawai Honor dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 48 Orang dengan persentase 66%, item penilaian dalam menyelenggarakan trantibum dan linmas, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 43 Orang dengan persentase 59%, item penilaian dalam melakukan tindakan penertiban sesuai aturan yang berlaku, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 60 Orang dengan persentase 82%, item penilaian dalam melakukan tindakan penertiban non yustisial terhadap pelanggar, pegawai dalam hal ini berpendapat terlaksana sebanyak 69 Orang dengan persentase 94%.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan Pegawai Honor Satpol PP pada tanggal 8 s/d 10 januari 2019, maka hasilnya untuk indikator Tindakan (Action), peneliti dalam hal ini mendapatkan penilaian Terlaksana, dikarenakan dalam menjalankan tugas dan fungsi nya petugas Satpol PP melakukannya dengan maksimal dan secara bersama-sama sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti, hal ini terbukti dengan banyaknya petugas yang berpendapat bahwa dalam menyusun program untuk upaya menegakkan peraturan daerah dilakukan bersama-sama dengan pimpinan serta para petugas satpol PP yang memiliki jabatan struktural melalui rapat dan musyawarah dan juga melibatkan para petugas satpol pp lainnya sehingga program dan rencana penegakkan peraturan daerah bisa di pahami dan di wujudkan oleh seluruh petugas satpol pp kota pangkalan kerinci kabupaten

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pelalawan, sedangkan untuk menyelenggarakan trantibum dan linmas banyak para petugas yang berpendapat bahwa hal ini terbilang sudah terlaksana dengan baik dan selalu diupayakan, akan tetapi ada pula petugas yang berpendapat bahwa dalam menyelenggarakan trantibum dan linmas masih belum maksimal dikarenakan masih adanya terjadi pekat, dan pelanggaran-pelanggaran ditengah masyarakat. Sedangkan untuk penertiban non yustisial dan penertiban berdasarkan peraturan yang berlaku banyak petugas yang berpendapat bahwa penertiban selalu dilakukan berdasarkan peraturan yang ada dan tidak pandang bulu terhadap pelanggar baik itu kerabat, teman dan keluarga akan tetap dilakukan tindakan penertiban non yustisial berdasarkan peraturan yang berlaku.

Tabel V.22: Analisis Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Tindakan (Action).

No.	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana (Skor 3)	Cukup Terlaksana (Skor 2)	Kurang Terlaksana (Skor 1)	
1	2	3	4	5	6
1.	Menyusun Program dalam upaya menegakkan perda	144	42	4	190
2.	Menyelenggarakan Trantibum dan Linmas	129	54	3	186
3.	Melakukan tindakan penertiban sesuai aturan yang berlaku	180	26	0	206
4.	Melakukan tindakan penertiban non yustisial terhadap pelanggar	207	8	0	215
Total Skor		660	130	7	797

Sumber: Data Olahan Penulis 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Skor Tertinggi : 73 x 3 = 219

Skor Tertinggi Indikator: 219 x 4 = 876

%: Total Skor / Skor Tertinggi x 100

%: 797 / 876 x 100 = 91% (Terlaksana)

Berdasarkan hasil analisis distribusi tanggapan responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Indikator Tindakan (Action) sebanyak 91% sehingga dapat dikategorikan Terlaksana, karena dalam menyusun program dalam upaya penegakkan perda, menyelenggarakan trantibum dan linmas, melakukan tindakan penertiban sesuai aturan dan melakukan tindakan penertiban non yustisial terhadap pelanggar telah dilakukan dan di upayakan dengan baik.

> Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasat Pol PP pada tanggal 8 januari 2019, bahwa semua hal yang berkaitan dalam tindakan penertiban terhadap pelanggar dilapangan selalu dilakukan dengan maksimal sesuai dengan aturan yang berlaku demi terwujudnya penyelenggaraan pembangunan daerah, penegakkan peraturan daerah, trantibum dan linmas.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dilapangan dan dilanjutkan menganalisis data berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara yang peneliti lakukan pada para pegawai Honor Satpol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa hasil observasi serupa dengan hasil analisis berdasarkan kuesioner dan wawancara

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dilapangan, yakni bahwa Kasat Pol PP kota pangkalan kerinci selalu menyusun program dalam upaya menegakkan peraturan daerah dengan cara mengadakan rapat dan musyawarah kepada seluruh petugas satpol PP Kabupaten Pelalawan untuk mencari solusi ataupun cara bagaimana agar penegakkan perda dan penyelenggaraan pembangunan daerah tersebut bisa berjalan lancar, Kasat Pol PP juga mengarahkan agar petugas satpol PP senantiasa untuk melakukan trantibum dan linmas setiap harinya dan memberikan laporan atas apa yang terjadi jika ada permasalahan masyarakat di daerah Kabupaten Pelalawan, Kasat Pol PP juga menghimbau dengan tegas kepada seluruh petugas Satpol PP yang melakukan tugas dilapangan untuk memberikan tindakan penertiban sesuai dengan aturan yang berlaku, misalnya tidak boleh melakukan penertiban menggunakan kekerasan dan tidak pandang bulu kepada si pelanggar baik itu saudaranya, kerabat atau temannya tetap harus ditertibkan apabila melakukan pelanggaran.

Dan yang terakhir Kasat Pol PP juga menghimbau tegas kepada para petugas satpol PP agar tidak melakukan penertiban dilapangan melebihi wewenang dan fungsi dari Satpol PP itu sendiri. Apabila ada masyarakat yang melakukan pelanggaran siapapun mereka harus tetap diberikan tindakan penertiban non yustisial tidak boleh lebih dari itu kecuali adanya PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) yang berwenang di Tempat Kejadian Perkara.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan mengenai fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja petugas satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran di kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan sudah maksimal meskipun masih ada beberapa kendala yang di hadapi oleh para petugas satuan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

polisi pamong praja akan tetapi tidak terlalu mempengaruhi kinerja dengan adanya kendala tersebut, namun sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan bapak abu bakar bahwasanya meski dengan kendala tersebut akan tetap dan akan selalu diupayakan dalam mewujudkan penyelenggaraan pembangunan daerah, penegakkan perda, trantibum dan linmas dengan fasilitas sarana dan prasarana serta anggaran yang ada meski hal itu belum terpenuhi dengan maksimal. Dan bapak abu bakar akan selalu memberikan motivasi yang dibutuhkan semampunya kepada para petugas satpol pp agar mencapai kinerja yang tepat sasaran dan menjadi petugas yang memiliki skil dan kemampuan yang bisa diandalkan.

Dari data dan penjelasan diatas, dapat di simpulkan bahwa untuk variabel fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja petugas satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran di kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan dapat dikategorikan Terlaksana, karena berdasarkan pendapat dari responden yang diukur dari 4 (empat) indikator. Maka di harapkan pimpinan bisa lebih memaksimalkan kembali dalam mendorong, memperbaiki semangat para petugas, membina para petugas dan mengarahkan para petugas untuk memanfaatkan fasilitas sarana dan prasarana yang ada sebaik-baiknya meski dengan keterbatasan dan kurang memadainya segala kebutuhan kegiatan operasional dilapangan. Sehingga kedepannya kinerja yang di capai oleh petugas satpol pp bisa lebih maksimal lagi, dengan demikian penyelenggaraan pembangunan, penegakkan perda, trantibum dan linmas bisa terwujud dan berjalan lancar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tanggapan responden pegawai ASN dan pegawai Honor Satpol PP kota pangkalan kerinci melalui observasi dan kuesioner yang mana telah dikemukakan sebagaimana diatas maka dapat dilakukan rekapitulasi mengenai fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja petugas satpol pp di kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan, berikut tabel V.23 rekapitulasi terhadap responden pegawai ASN dan pegawai Honor Satpol PP kota pangkalan kerinci :

Tabel V.23: Rekapitulasi Tanggapan Responden Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satpol PP.

No.	Variabel	Indikator	Persentase
1.	Motivasi	1. Perhatian (Attention)	89%
		2. Ketertarikan (Interest)	93%
		3. Keinginan (Desire)	33%
		4. Tindakan (Action)	91%
Total			306%
Rata – Rata			77%

Sumber; Data Olahan Penulis 2019

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, melalui empat indikator penilaian, yaitu Perhatian (Attention), Ketertariakan (Interest), Keinginan (Desire) dan Tindakan (Action) banyak pegawai ASN Satpol PP yang memberikan tanggapan yang dapat dikategorikan Terlaksana mengenai fungsi motivasi dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

meningkatkan kinerja petugas satpol pp, hal ini dibuktikan dengan hasil rekapitulasi yakni berjumlah 77% termasuk dalam kategori penilaian Terlaksana.

Tabel V.24: Rekapitulasi Tanggapan Responden Pegawai Honor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Mengenai Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satpol PP

No.	Variabel	Indikator	Persentase
1.	Motivasi	1. Perhatian (Attention)	94%
		2. Ketertarikan (Interest)	95%
		3. Keinginan (Desire)	33%
		4. Tindakan (Action)	91%
Total			313%
Rata – Rata			78%

Sumber; Data Olahan Penulis 2019

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, melalui empat indikator penilaian, yaitu Perhatian (Attention), Ketertariakan (Interest), Keinginan (Desire) dan Tindakan (Action) banyak Pegawai Honor Satpol PP yang memberikan tanggapan yang dapat dikategorikan Terlaksana mengenai fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja petugas satpol pp, hal ini dibuktikan dengan hasil rekapitulasi yakni berjumlah 78% sehingga dapat dikategorikan Terlaksana.

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dengan Kasat Pol PP dan para petugas Satpol PP Kota Pangkalan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kerinci Kabupaten Pelalawan mengenai fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja petugas satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran di kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan sudah bisa dikatakan maksimal meskipun masih ada ditemukan beberapa kendala yang dihadapi oleh para petugas satuan polisi pamong praja seperti fasilitas, sarana dan prasana yang belum terpenuhi sepenuhnya dan belum memadai, biaya operasional yang belum terpenuhi serta alat-alat perlengkapan keamanan petugas satpol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan ketika berada dilapangan dan belum lengkapnya fasilitas, sarana dan prasarana di pos keamanan petugas di kecamatan lain seperti kurangnya kendaraan operasional, kurangnya alat perlengkapan keamanan, beberapa kecamatan yang belum memiliki pos keamanan sendiri sehingga menggunakan kantor camat sebagai pos keamanannya, dan belum ada lampu di pos tersebut.

Akan tetapi berdasarkan fakta dan hasil observasi peneliti dilapangan, hal tersebut ternyata tidak terlalu berdampak buruk dan mempengaruhi kinerja para petugas karena para petugas satpol PP semaksimal mungkin memanfaatkan dan menggunakan fasilitas, sarana dan prasarana yang ada untuk menjalankan tugasnya sehingga kendala tersebut tidak terlalu menjadi penghalang yang berat, hal ini dibenarkan oleh bapak Abu Bakar selaku Kasat Pol PP kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan yang sejauh ini telah berusaha memotivasi, membina dan mengarahkan para petugas satpol PP untuk selalu menjalankan tugas dan fungsi nya dengan baik serta bertanggung jawab dengan pekerjaannya meski

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan kendala yang dihadapi demi mewujudkan penyelenggaraan pembangunan daerah, penegakkan perda, trantibum dan linmas yang lancar.

Kasat Pol PP juga akan selalu memberikan motivasi yang dibutuhkan semampunya dengan semaksimal mungkin kepada para petugas satpol pp terutama bagi para petugas satpol PP yang ditugaskan di kecamatan lain agar mencapai kinerja yang tepat sasaran dan menjadi petugas yang memiliki skil dan kemampuan yang bisa diandalkan baik itu di lapangan maupun di kantor.

Dari penjelasan dan tabel diatas dapat peneliti simpulkan bahwa fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja petugas satpol PP dan pemadam kebakaran di kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan berada pada kategori "Terlaksana".

C. Faktor - Faktor Yang Menjadi Kendala Dalam Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Kasat Pol PP kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan telah menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik selaku pimpinan. Akan tetapi kendala yang di hadapi tidak berasal dari diri pimpinan melainkan dari penyediaan dan pemenuhan segala kebutuhan dalam kegiatan operasional di lapangan maupun di kantor. Kendala yang di hadapi berada pada nomor 3 (Tiga) dari 4 (Empat) indikator yaitu dari indikator Keinginan (Desire).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Adapun beberapa kendala tersebut yang dihadapi oleh para petugas Satpol PP kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan yakni sebagai berikut:

1. Dalam penyediaan fasilitas seperti biaya operasional dalam kegiatan di lapangan,

2. Dalam penyediaan sarana dan prasarana seperti:

   a. Alat-alat perlengkapan tugas dan alat-alat pelindung diri petugas ketika bekerja di lapangan,

   b. Kendaraan operasional untuk kegiatan dilapangan seperti kendaraan dinas, patroli, dan truk pengamanan,

   c. Pos keamanan di kecamatan lain yang belum lengkap fasilitas, sarana dan prasarana nya baik itu dari lampu penerangan, pos keamanan yang belum di bangun dibeberapa kecamatan dan kendaraan operasionalnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah penulis lakukan, mengenai fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja petugas satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran di kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan yang menggunakan indikator Perhatian (Attention), Ketertarikan (Interest), Keinginan (Desire), dan Tindakan (Action), maka dapat penulis ambil kesimpulan dan saran – saran untuk bahan masukkan bagi pihak terkait terutama bagi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Untuk variabel penelitian yaitu Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Di Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan dapat dikategorikan Terlaksana, karena berdasarkan hasil observasi dan hasil kuesioner yang peneliti dapatkan terhadap keempat indikator penelitian beserta wawancara yang penulis lakukan dengan Kasat Pol PP Kota Pangkalan Kerinci.

Hasil nya menunjukkan bahwa fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja petugas satuan polisi pamong praja kota pangkalan kerinci sudah

terlaksana dengan baik, seperti dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis sudah terlaksana, memberikan penghargaan dan hukuman sudah terlaksana, bekerja secara bersama-sama dengan bawahan sudah terlaksana, memberikan insentif sudah terlaksana, memberikan SPT dan SPPD sesuai aturan sudah terlaksana, meningkatkan kemampuan dan keterampilan sudah terlaksana dan mengupayakan dalam meningkatkan kemampuan sudah terlaksana, dan dalam menyusun program dalam upaya menegakkan perda sudah terlaksana, menyelenggarakan trantibum dan linmas sudah terlaksana, dan melakukan tindakan penertiban non yustisial terhadap pelanggar sudah terlaksana.

Hanya saja ada beberapa kendala dalam pemenuhan segala fasilitas, sarana dan prasarana (kendaraan operasional, alat – alat perlengakapan tugas, alat – alat pelindung petugas ketika dilapangan, pos keamanan yang belum tersedia di beberapa kecamatan lain dan segala fasilitas, sarana dan prasarana nya) serta biaya untuk kegiatan operasional, akan tetapi hal itu tidak menjadi penghalang atau penghambat yang berarti bagi para petugas satpol pp, karena Kasat Pol PP selalu berusaha untuk memotivasi, mengarahkan dan menghimbau kepada seluruh petugas satpol PP Kabupaten Pelalawan untuk memanfaatkan segala fasilitas, sarana dan prasarana serta anggaran yang tersedia meski belum terpenuhi dan memadai, karena apabila terus menunggu kebutuhan operasional hingga memadai maka tugas tidak akan selesai dan terbengkalai.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

B. Saran

Adapun saran yang penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kasat Pol PP Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan sebaiknya lebih mengarahkan dan menggerakkan para petugas satpol pp untuk selalu memanfaatkan dengan baik dan memaksimalkan kembali dalam menggunakan fasilitas, sarana dan prasarana serta biaya operasional yang disediakan meskipun itu terbatas tetapi jangan sampai melalaikan tugas dan berdampak buruk pada kinerja para petugas satpol PP kota pangkalan kerinci kabupaten pelalawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku - Buku

Cahayaani, Ati. 2003. Dasar – dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta : PT. Gramedia Widiasama.

Fatah, nanang. 2003. *Landasan Manajemen*, Rosdakarya, Bandung

Hanndoko, T. Hani. 2012. *Maanajemen*. Yogyakarta: BPFE

Haandoko, T. Hani. 2003. Maanajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.

Hasiibuan, H. Malayu. 2007. Manajeemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Ibnu Syamsii. 2004. Pokok – pokok Organisasi & Manaajemen, Jakarta : Rineka Cipta.

Kussdi. 2009. Teori Organiisasi dan Administrasi, Penerbit Salemba Humaniika : Jakarta.

Kasim, Azhar. Perkembangan Ilmu Administrasi Publik, Manajemen Pembangunan, No. 3/I, pril 1993.

Mustopadidjjaja AR. 2003. SANKRI Buku 1 Priinsip – prinsip penyelenggaaraan Negara, Jakarta, Gunung Agung.

Mulyadi, Deeddy. 2015. Perilaaku Organissasi dan Kepemimpinan Pelayanann. Bandung : Alfabeta.

Syafiiee, Inu Kencana, 2003. *Sistem Adminiistrasi Negara Republik Indonesiaa*. Bandung: Bumi Aksaraa

Syafiiee, Inu Kencana, 2006. *Ilmu Administrasii Publiik*. Jakarta: Rineaka Cipta

Siagiian, Sondang P. 2006. Filsafat Adminsstrasi, Jakarta, Rajaa Grafiindo.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

_____ 2008. Fungsi – Fungsi manajerial. Jakarta: Bumi Aksara.

Syafii Inu Kencana. 2003. Sistem Adminiistrasi Negara Republik Indonesiaa (SANKRI). Jakarta, Bumi Aksaara.

Sutaarto. 2006. Dasar – dasaar organiisasi. Yogyakarta : Gajah Madaa University Press.

Simanjuuntak, Hasurungann. 2000. Faktor – faktor yang berpengaaruh terhadap efektifiitas dan kinerja organiisasi. Jakarta : Bumi Aksaraa.

Siagian, Sondaang. P. 2012. Teori Pengeembangan Organiisasi. Jakarta : Bumi Aksaara.

Syafri, H. Wirman. 2012.Studii Tentang Administraasi Publik. Jakarta : PT. Geloraa Aksara Praatama.

Torang, Syamsir, 2016. *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Terry, George. 2006. Prinsip – prinsip Manajemen. Jakarta : Bumi Aksaara.

Zulkiflii, 2009. *Fungsi – Fungsi Manaajemen*. Pekanbaru: UIR Press

B. Dokumentasi :

Undang – Undang Nomor 06 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 16 Tahun 2018 Tentang Satpol PP

Peraturan Bupati Pelallawan Nomor 17 Tahun 2016 Teentang Standar Opeerasional Prosedur (SOP) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pelalawan

Buku Pedoman Penuliisan Usulan Peneelitian, Skripsi dan Kertas Kerja Mahasiswaa. Fakultas Ilmu Sosiial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau. Edisi Revisi 2013. Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :