

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ADMINISTRASI
PEMBANGUNAN SEKERTARIAT DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

SELVIA ANDITA
NIM : 16612232



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ADMINISTRASI
PEMBANGUNAN SEKERTARIAT DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

**SELVIA ANDITA
NIM : 16612232**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA PADA BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Diajukan Kepada :

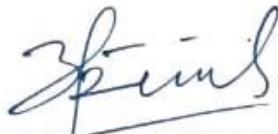
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : SEL VIA ANDITA
NIM : 16612232

Menyetujui

Pembimbing Pertama



Armansyah, SE., M.M

NIDN. 1010088302 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua



Betty Leindarita, S.E., M.M

NIDN. 1030087301 / Asisten Ahli

Menyetujui
Ketua Program Studi



Dani Septi Harvani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor



Skripsi Berjudul

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA PADA BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

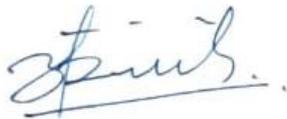
Yang dipersembahkan dan disusun oleh :

NAMA : SELVIA ANDITA
NIM : 16612232

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian
Pada Tanggal Dua Puluh Tiga Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

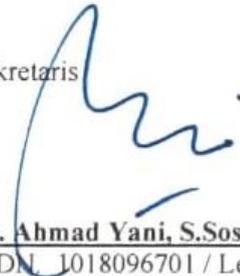
Panitia Komisi Ujian

Ketua



Armansvah, SE., M.M
NIDN. 1010088302 / Asisten Ahli

Sekretaris



Dr. Ahmad Yani, S.Sos., MM., M.Kes
NIDN. 1018096701 / Lektor

Anggota



Raja Hardiansyah, S.E., ME
NIDN. 8818010016 / Lektor

Tanjungpinang, 23 Agustus 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang



Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : SELVIA ANDITA
NIM : 16612232
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,25
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PADA BIRO
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI
KEPULAUAN RIAU

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku

Tanjungpinang, 18 Agustus 2021

Penyusun,



SELVIA ANDITA

NIM : 16612232

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua Orang Tua yang selalu memberikan doanya dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

MOTTO

Great things are not done by impulse, but by a series of small things brought together.

(Hal hebat tidak dihasilkan dari tindakan impulsif, namun seiring dengan melakukan serangkaian hal-hal kecil)

- Vincent van Gogh -

KATA PENGANTAR

Puji dan Sukur Penulis Ucapkan atas kesehatan yang diberikan Allah SWT dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKERTARIAT DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU”**. Skripsi ini disusun dengan harapan dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari pembimbing dan dosen serta unsur lainnya sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak. Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang..
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si Ak. CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Armansyah, SE., M.M Pembimbing I yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Betty Leindarita, SE., M.M Pembimbing II yang banyak memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Orang Tua yang selalu memberikan motivasi dan dukungan yang baik
8. Pimpinan beserta staf pada Biro Administrasi Pembangunan Provinsi Kepulauan Riau yang banyak memberikan bantuan dalam penelitian.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, dan untuk itu penulis sangat mengharapkan adanya saran, kritikan

maupun bimbingan agar penulisan dan proses yang akan datang dapat lebih sempurna sesuai yang diharapkan.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Tanjungpinang, Juli 2021

Penulis

SELVIA ANDITA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Pengertian Motivasi	11
2.1.3 Kinerja	18
2.2. Kerangka Pemikiran	30
2.3. Hipotesis	30
2.4. Penelitian Terdahulu	30

BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1. Jenis Penelitian.....	36
3.2. Jenis Data	36
3.2.1 Data Primer	36
3.2.2 Data Sekunder	37
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4. Populasi dan Sampel	38
3.4.1 Populasi	38
3.4.2 Sampel	38
3.5 Defenisi Operasional Variabel	39
3.6 Teknik Pengolahan Data	40
3.7 Teknik Analisis Data.....	41
3.7.1 Uji Kualitas Data	41
3.7.2 Pengujian Asumsi Klasik	43
3.7.3 Uji Regresi Linier Sederhana	44
3.7.4 Uji Hipotesis	45
3.7.5 Koefisien Determinasi	46
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 48
4.1. Hasil Penelitian	48
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48
4.1.2 Identitas Responden	49
4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel	51
4.1.4 Uji Kualitas Data	60
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	62
4.1.5.1 Uji Normalitas	62
4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
4.1.6 Analisis Regresi Linier Sederhana	66
4.1.7 Uji Hipotesis	67
4.1.7.1 Hasil Uji T-Test	67
4.1.8 Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	68

4.2. Pembahasan	69
BAB V PENUTUP.....	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 4.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X).....	52
Tabel 4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)	56
Tabel 4.7 Pengujian Validitas Variabel Penelitian	61
Tabel 4.8 Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian	62
Tabel 4.9 Analisa Perhitungan Regresi	66
Tabel 4.10 Hasil Uji T.....	68
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	30
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas dengan Histogram	63
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Grafik <i>P-P Plot</i>	64
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Dokumentasi penelitian
- Lampiran 4 Riwayat Hidup

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKERTARIAT DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Selvia Anindita. 16612232. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.

Teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja yaitu dengan menganalisis data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi. Selanjutnya dilakukan tahapan analisa data dengan pengujian instrumen penelitian, analisis asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil pengujian regresi linier sederhana menghasilkan persamaan regresi $Y = 14.009 + 0.863X_1 + e$. dimana hasil tersebut membuktikan bahwa koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.863 mengandung arti untuk setiap peningkatan Motivasi sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja sebesar 0.863 serta memiliki arah pengaruh yang positif.

Berdasarkan dari hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi mempunyai thitung 7,924 sehingga nilai thitung > ttabel, yaitu $7,924 > 2,021$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administasi Pembangunan Provinsi Kepulauan Riau. Besarnya R^2 berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 25 sebesar 0,623. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 62,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja

Dosen Pembimbing I : Armansyah, SE., M.M

Dosen Pembimbing II : Betty Leindarita, SE., M.M

A B S T R A C T

THE EFFECT OF MOTIVATION ON PERFORMANCE IMPROVEMENT AT THE DEVELOPMENT ADMINISTRATION BUREAU RIAU ISLANDS PROVINCE

Selvia Anindita. 16612232. Manajemen.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang.

The purpose of this study was to determine the effect of motivation on performance improvement at the Riau Islands Province Development Administration Bureau. The research method used in this research is quantitative research methods.

The analysis technique used to determine the effect of motivation on performance is by analyzing sample data and the results will be applied to the population. Furthermore, the data analysis stage is carried out by testing research instruments, classical assumption analysis, simple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination.

The simple linear regression test results produce a regression equation $Y = 14.009 + 0.863X_1 + e$. where these results prove that the motivation variable regression coefficient of 0.863 means that for each one unit increase in motivation will lead to an increase in morale of 0.863 and has a positive direction of influence.

Based on the research results prove that motivation has a tcount of 7,924 so that the value of $t \text{ count} > t \text{ table}$, namely $7,924 > 2,021$. Based on this value, it can be concluded that H_a is accepted, this indicates that partially motivation has a significant influence on the performance of the employees of the Riau Islands Province Development Administration Bureau. The amount of R Square based on the results of the analysis with SPSS 25 is 0.623. Thus the magnitude of the influence exerted by the motivation variable on performance is 62.3%, while the remaining 37.7% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords : Motivation, Performance Improvement

Advisor I : Armansyah, SE., M.M

Advisor II : Betty Leindarita, SE., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu wadah tempat berkumpulnya satu orang atau lebih yang bertujuan menjalankan kegiatan demi tercapainya tujuan organisasi. Di dalam organisasi harus adanya kerjasama antara semua pihak sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai harapan perusahaan. Dengan demikian untuk memajukan perusahaan dan mempertahankan eksistensinya dimasa depan diperlukan orang-orang atau sumber daya manusia yang kompetitif. Suatu organisasi akan mengalami kemunduran bahkan akhirnya dapat tersisihkan disebabkan ketidakmampuan menghadapi persaingan.

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. (Siagian, 2014)

Keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya.

Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil pencapaian pelaksanaan tugas tertentu. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai harus memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan. Pegawai yang memiliki hasil kerja baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. Hasil kerja Pegawai dirasakan perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kelangsungan keberadaan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan motivasi. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para Pegawai dalam organisasi. Motivasi kerja sangat dibutuhkan Pegawai dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja Pegawai akan menentukan kinerjanya. (Indy Dan Handoyo, 2013)

Motivasi merupakan faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku individu untuk melakukan suatu kegiatan, dapat dikatakan jika motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seorang Pegawai untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi Pegawai guna meningkatkan kinerja Pegawai. Pemberian motivasi yang tepat, dapat mendorong Pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini seperti yang dikemukakan Siagian (2013) bahwa dengan motivasi yang tepat, para Pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja Pegawai sehingga dapat menetapkan kebijakan yang dapat mendorong Pegawai agar bekerja dengan baik sehingga kinerjanya meningkat.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan, perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja Pegawai. Pemberian motivasi pada Pegawai dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang ditargetkan. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri Pegawai adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Tiap Pegawai memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda. Pegawai yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih giat yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Biro Administrasi Pembangunan merupakan salah satu instansi pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, fenomena yang terjadi berkaitan dengan kinerja dalam indikator jumlah pekerjaan diketahui pekerjaan yang dikerjakan sering terjadi keterlambatan dalam 1 hari pegawai jarang dapat menyiapkan pekerjaan yang diberikan, kualitas pekerjaan juga masih perlu banyak diperbaiki karena sering terjadi kesalahan berulang dalam pekerjaan, pekerjaan juga belum dapat diselesaikan dengan baik seperti keterlambatan membuat Surat Pertanggungjawaban Belanja (SPJ), terlambat membuat laporan kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang permasalahan tersebut secara mendalam dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKERTARIAT DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti paparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekertariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

- a. Penelitian ini secara ilmiah diharapkan dapat berguna sebagai referensi mahasiswa dan umum dalam melakukan penelitian lebih mendalam mengenai motivasi dan kinerja pegawai khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak yang ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Berguna untuk masukan bagi Pegawai dalam meningkatkan motivasi dan kinerja di Biro Administrasi Pembangunan Provinsi Kepulauan Riau.
- b. Berguna sebagai bahan rujukan bagi peneliti lain yang ingin menggali permasalahan yang sama sebagai penelitian lanjutan.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini untuk menguraikan hasil penelitian maka akan disusun ke dalam sistematika penulisan berdasarkan beberapa bab, sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Membahas tentang Latar Belakang, Perumusan masalah, Tujuan dan Kegunaan penelitian, dan Sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang beberapa teori berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dan sesuai pendapat para ahli untuk memperkuat data penelitian. Kemudian untuk melihat permasalahan di lapangan ditetapkan *grand* teori yang menjadi rujukan dalam membahas permasalahan yang dikaji nantinya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan tentang Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, informen, Sumber dan Jenis Data, Teknik dan Alat Pengumpulan data, teknik analisa data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan tentang analisis data yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekertariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

BAB V : PENUTUP

Berisikan tentang kesimpulan dan sara-saran dari hasil penelitian yang dibahas pada bab IV

DAFTAR PUSTAKA Berisikan tentang daftar refrensi yang diambil dalam penelitian ini seperti buku dan jurnal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia di perlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia manusia yang berada dalam lingkup perusahaan. Tujuannya adalah memberikan kepada perusahaan dan juga anggota perusahaan suatu konsep kerja yang efektif baik secara yang kuantitas maupun kualitasnya. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dari pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak bisa membuat peranan yang diharapkan maka otomatisasi akan sia-sia.

Dessler (2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni

yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Semakin besar organisasi maka tenaga kerja yang dibutuhkan semakin besar dan masalah yang di hadapi semakin kompleks, karena setiap manusia mempunyai pola pikir, pola sikap dan tingkah laku serta kepentingan yang berbeda-beda. Oleh karena itu di perlukan adanya pengaturan tenaga kerja tersebut agar berbentuk aktifitas kerja yang seirama yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan perusahaan, perlu adanya perhatian dan pengaturan terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini dituntut adanya peranan manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen khusus yang mengatur masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor produksi manusia dengan segala aktifitasnya dalam suatu perusahaan sehingga mereka dapat bekerja dengan efektifitas dan efisien

Menurut Armstrong dalam Hamali (2016) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.

Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Keempat manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi yakni semua anggota organisasi anggota tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Maksudnya semua pegawai harus dihargai serta diberikan kepercayaan untuk menjadi anggota tim dengan hal ini pegawai akan merasa senang karena sudah dihargai oleh perusahaan sehingga pegawai akan berusaha untuk melaksanakan semua tugas yang telah diberikan organisasi atau perusahaan dengan baik.

Selanjutnya menurut Gomes dalam Hamali (2016) menyatakan bahwa pengertian manajemen SDM dalam dua pengertian utama, yaitu manajemen yang berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses antara perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian diri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2. Pengertian motivasi

Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Sunyoto (2013) berpendapat motivasi adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan sebuah elemen penting dalam sebuah organisasi.

Hasibuan (2017) berpendapat Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Robbins dalam Wibowo (2014) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

2.1.2.1 Tujuan Motivasi

Tujuan Pemberian Motivasi bagi Pegawai, disebutkan Hasibuan (2017) sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja Pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Pegawai
3. Meningkatkan produktivitas Pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan Pegawai perusahaan

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi Pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan Pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi Pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan Pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2017) menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada Pegawai bertujuan untuk mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dan meningkatkan moral Pegawai sehingga akan mendapatkan produktivitas yang tinggi. Dengan adanya motivasi juga dapat meningkatkan ke disiplin Pegawai, dapat menciptakan suasana hubungan kerja yang baik pada perusahaan jasa penyiaran. Selain itu dengan adanya motivasi dapat juga meningkatkan kesejahteraan Pegawai yang bekerja.

Hubungan antara motivasi dan pelaksanaan pekerjaan, perusahaan yang mementingkan hasil pekerjaan Pegawai dengan sendirinya harus pula mementingkan motif-motif pribadi, dijelaskan oleh Winardi (2014) sebagai berikut :

1. Motif-motif individual (kebutuhan-kebutuhan pokok, keinginan-keinginan) yang apabila di terjemahkan di dalam suatu dunia/pribadi menjadi tujuan-tujuan pribadi.
2. Tujuan-tujuan pribadi dalam konteks organisasi-organisasi dinyatakan dalam bentuk pekerjaan-pekerjaan, posisi-posisi atau kewajiban-kewajiban.

3. Definisi organisatoris tentang perilaku tujuan pribadi adalah pelaksanaan pekerjaan (*job performance*)
4. Para manajer mementingkan pelaksanaan pekerjaan, pekerjaan-pekerjaan, tujuan-tujuan pribadi serta motif-motif.

Berkaitan dengan pendapat (Winardi, 2014) dapat dikatakan bahwa dengan adanya motivasi dari perusahaan maka membutuhkan motivasi berprestasi Pegawai sesuai dengan keinginan pribadinya untuk berkembang. Disamping itu tujuan pribadi seorang Pegawai juga dapat menentukan posisinya diperusahaan dengan menunjukkan sikap atau perilakunya untuk berusaha mengembangkan perusahaan dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan pribadinya yang diinginkan di dalam perusahaan.

2.1.2.3 Prinsip Motivasi

Kemudian lebih lanjut Winardi (2014) menjelaskan perilaku yang dimotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dapat menspesifikasi dengan lima macam sifat perilaku yang di motivasi sebagai berikut :

- a. Pengenergiasian atau fasilitas aneka macam reaksi
- b. Kekuatan perilaku dan efisiensi
- c. Pengarahan perilaku
- d. Penguatan kembali
- e. Melemahnya perilaku

Pendapat Winardi (2014) tersebut terkait dengan perilaku yang di motivasi mengutamakan terbentuknya sifat atau perilaku Pegawai untuk dikenal ditengah teman sekerja, sehingga seseorang akan mudah untuk mendapatkan dukungan menduduki posisi yang sesuai dengan keahliannya pada perusahaan.

Berdasarkan tujuan dari pengembangan dari prestasi kerja, dapat dikaitkan dengan prinsip-prinsip motivasi kerja Pegawai menurut Mangkunegara (2013) sebagai berikut :

1. Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu di berikan kesempatan ikut berautisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di capai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, Pemimpin mengkomunikasi kan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
3. Prinsip pengakuan andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
4. Prinsip pengdelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang di lakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang di harapkan pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja sesuai dengan harapan pemimpinnya.

Bila dilihat dari motivasi kerja Pegawai yang lebih banyak timbul karena adanya dorongan dari pimpinan, oleh sebab itu memotivasi karyawan harus memiliki sasaran sehingga Pegawai merasa dihargai sesuai dengan prinsip motivasi diantaranya Pegawai diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan kerja pemasangan jaringan di lapangan. Kemudian pimpinan juga harus memberi informasi yang jelas terkait dengan tugas Pegawai dan memberikan kepercayaan untuk mengambil keputusan ketika sedang terjadi masalah dilapangan.

2.1.2.4. Proses Motivasi

Adapun Proses Motivasi yang menjadi perhatian dalam kinerja seseorang sebagai pengembangan prestasi kerja, diungkapkan oleh Hasibuan (2017) sebagai berikut :

1. Tujuan, dalam proses memotivasi perlu di tetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan di motivasi kearah tujuan tersebut.
2. Mengetahui kepentingan, yaitu dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan/keinginan Pegawai dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.
3. Komunikasi Efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan

di perolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus di penuhiya supaya insentif itu di perolehnya.

4. Integrasi Tujuan, yaitu dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan Pegawai. Tujuan perusahaan adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba, perluas perusahaan, sedangkan tujuan individu Pegawai adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.
5. Fasilitas, yaitu manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu Pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
6. *Team Work*, yaitu manajer harus menciptakan *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.5 Indikator Motivasi

Selain itu yang menjadi kendala dan faktor pendukung motivasi, dijelaskan ke dalam indikator menurut Hasibuan (2017) sebagaai berikut :

1. Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu Pegawai tidak sama.
2. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
3. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu Pegawai.
4. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2017) diatas maka motivasi juga memiliki kendala dalam pengembangan prestasi kerja Pegawai. Hal ini terjadi disebabkan keinginan Pegawai tidak sama dengan Pegawai yang lain. Kemudian kurangnya sarana fasilitas yang mendukung sehingga Pegawai kurang termotivasi

untuk berprestasi, bila tujuan dari prestasi tersebut adalah insentif maka Pegawai baru memiliki keinginan untuk berprestasi. Oleh sebab itu perusahaan juga sulit memberikan penghargaan atau insentif yang sesuai dengan kinerja Pegawai. Moekijat (2012) mengatakan ada beberapa indikator penting yang dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi karyawan atau pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, yaitu:

1. Penghargaan.

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

2. Pengembangan.

Setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan demikian potensi masing-masing auditor tidaklah bersifat pasif, melainkan dinamis

3. Kesempatan berkarier.

Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier

4. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat.

Menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Para pegawai yang bekerja sangat mempengaruhi kinerja suatu instansi, hal ini karena pegawai merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan operasional dan sangat berperan aktif untuk tercapai atau tidaknya suatu tujuan instansi. Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang Pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Rivai (2013) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja Pegawai menurut Hasibuan (2017) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Hasibuan dalam Nawawi (2011) bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu". Selanjutnya dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari beberapa faktor terdiri dari (a) minat dalam kerja (b) penerimaan delegasi tugas (c) peran dan tingkat motivasi seseorang pekerja. Semakin tinggi, baik ketiga faktor tersebut dalam bekerja sama semakin besar/baik prestasi kerja atau kinerja Pegawai atau pegawai. Dari pengertian tersebut jelas bahwa tanpa minat terhadap suatu pekerjaan tidak mungkin seseorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan mengarah tenaga dan pikirannya secara maksimal.

Menurut Mahsun (2014) megemukakan "Kineja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic, planning* suatu organisasi". Menurut pendapat Mahsun kinerja biasanya diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan dan target-target yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan dan target, kinerja seseorang tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Penjelasan yang dapat diberikan dari uraian diatas adalah kinerja pegawai itu merupakan seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi dalam hal kualitas *output*, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja dan mau bersikap kooperatif dalam menunjang tujuan organisasi. Bertitik tolak dari pendapat-pendapat yang dikemukakan para ahli tersebut, dapat

disimpulkan bahwa kinerja pada hakekatnya adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsi yang telah dirumuskan secara jelas dan tegas, agar setiap individu dapat menjalankan peranan dan kewajibannya selaras dengan visi, misi serta tujuan dari organisasi dimana mereka bekerja.

Kecenderungan untuk tidak berprestasi disebabkan oleh beberapa hal seperti fungsi pemeliharaan yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja yang tidak dilaksanakan dengan baik sehingga membawa akibat kepada kesehatan fisik dan mental para pegawai, dengan kondisi kesehatan yang memburuk berakibat kecendrungan rendahnya prestasi dari pegawai tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Triguno (2010) yang menyatakan bahwa penyebab rendahnya kinerja pegawai, yaitu:

1. Sumber daya manusia yang tidak cukup pelatihan.
2. Sumber daya manusia yang bekerja kurang trampil atau tidak profesional.
3. Disiplin kerja kurang mendapat pelatihan.
4. Menentukan standar kualitas kerja yang rendah.
5. Manajemen yang kurang baik.
6. Masalah pribadi yang tidak terselesaikan.

Mengacu pada uraian tersebut ,maka dapat dijelaskan bahwa baik atau tidaknya kinerja pegawai, dalam suatu oraganisasi dalam meningkatkan kemampuan pegawai. Baik itu melalui diklat, pengawasan dari atasan, kepemimpinan yang kurang baik atau karena persoalan-persoalan pegawai yang dibawa ketempat kerja. Kinerja seorang pegawai sangatlah dipengaruhi oleh sifat

atau perilaku dari pegawai itu, sebab, perilaku dari seseorang bisa mencerminkan kerja dari seseorang itu. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Sinambela (2012) mendefinisikan bahwa kinerja Pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu atau keahlian tertentu. kinerja pegawai sangatlah diperlukan, sebab kinerja akan diketahui mengenai seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja Pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai dalam Sinambela (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Seiring dengan pendapat diatas Withmore dalam Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai.

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut Wibowo (2014) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Riani (2011) kinerja adalah *job performance* / kinerja adalah tingkat produktivitas seorang pegawai, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang erkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja / non-kerja.

Sedangkan Wirawan (2015) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikatorindikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil

pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil akhir seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu yang dapat diukur berdasarkan ukuran yang berlaku dalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

2.1.3.2 Tujuan kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2014). Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya

menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain menurut Wibowo (2014) :

1. *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
2. *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. *Business-unit, functional atau department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
4. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
5. *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi

2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Moehariono (2012) menjelaskan kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan yaitu keinginan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
- c. Kemampuan yaitu kompetensi yang dimiliki individu untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya
- d. Kebutuhan
- e. Persepsi terhadap tugas yaitu gambaran mengenai berat ringannya suatu tugas atau pekerjaan yang akan dilakukan.
- f. Eksternal yaitu kondisi yang ada dari luar kemampuan individu seperti lingkungan kerja yang dialami seseorang maupun interaksi dengan rekan kerja
- g. Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja yaitu Rasa keingintahuan seseorang atas hasil yang telah dikerjakannya, sesuai atau tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan

Moehariono (2012) menyatakan terdapat tiga jenis kinerja yaitu:

1) Kinerja operasional

Kinerja operasional merupakan efektivitas dari penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain-lain.

2) Kinerja administratif

Kinerja administratif adalah bentuk administrasi organisasi, yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan.

3) Kinerja stratejik

Kinerja Stratejik merupakan evaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungan dan kemampuan adaptasi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

Menurut Simamora (2014) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. *Job design*

2.1.3.5 Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator kinerja. Gary Dessler dalam Pasolong (2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah menilai hasil kerja organisasi publik sudah tercapai atau belum sehingga tujuan yang di capai akan berhasil guna sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh organisasi publik tersebut.

Indikator kinerja yang dimaksud oleh LAN-RI dalam Pasolong (2016) adalah ukuran kualitatif atau kuantitatif yang menggambarkan tingkat penggambaran suatu sasaran atau tujuan yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*input*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impacts*). Menurut Mangkunegara (2013) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang Pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban Pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4) Kerjasama

Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

5) Inisiatif

Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Menurut Bangun (2012) memaparkan terdapat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai yaitu :

1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu maupun kelompok merupakan bagian dari persyaratan yang dijadikan sebagai standart pekerjaan. Masing - masing pekerjaan memiliki persyaratan yang menuntut Pegawai untuk memiliki ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas pekerjaan

Untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, Pegawai perlu dibekali dengan persyaratan tertentu yang digunakan sebagai dasar melaksanakan pekerjaan.

3) Ketepatan waktu

Setiap jenis pekerjaan memiliki tingkat kesulitan dan karakteristik masing-masing. Ada beberapa pekerjaan yang memiliki ketergantungan atau keterkaitan antara pekerjaan satu dengan pekerjaan lainnya sehingga membutuhkan ketepatan waktu dalam menyelesaikannya. Jadi apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu hal itu dapat menghambat pekerjaan dibagian lainnya.

4) Kehadiran

Kinerja Pegawai dapat ditentukan oleh tingkat kehadiran Pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas.

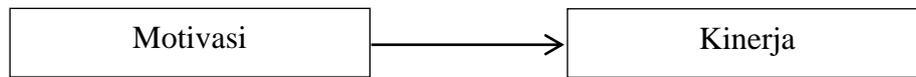
5) Kemampuan Kerjasama

Jenis pekerjaan tertentu tentu tidak dapat diselesaikan hanya dengan satu orang saja. Jenis pekerjaan tertentu memungkinkan untuk diselesaikan oleh dua orang atau secara tim, sehingga membutuhkan kerjasama.

2.2 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat diketahui adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep Penelitian yang disesuaikan, 2020

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi sementara dalam penelitian, berdasarkan dari pemaparan teori dalam penelitian ini maka dapat diketahui hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai

2.4. Penelitian Terdahulu

2.4.1 Jurnal Nasional

1. Yoeyong Rahsel (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD) Jurnal Manajemen Magister, Vol. 02. No.02, Juli 2016. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat motivasi kerja dan kinerja pegawai serta seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif *survey* dan *explanatory survey*. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD yang berjumlah 225 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 65 orang dan

untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi linear. Berdasarkan hipotesis dan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Atas skor jawaban dari seluruh responden, dapat dilihat dari tabel kategori. Berdasarkan tabel Anova menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD Bandung. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian terbukti dan dapat diterima. Rekomendasi yang diberikan penulis pada bagian Administrasi Umum UNPAD adalah agar terus meningkatkan kinerja pegawai dan hal ini dapat diwujudkan melalui pemberian motivasi berupa penghargaan tepat sasaran, dukungan dan kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan agar mereka memiliki kemampuan kerja yang optimal, hal ini diyakini dan membuka peluang bagi pegawai dalam memberikan kinerja yang tinggi.

2. Isya, dkk (2014) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan tentang kondisi motivasi dan kinerja karyawan dan bagaimana variabel motivasi secara bersamaan dan sebagian mempengaruhi kinerja karyawan, juga variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Elsiscom Prima Karya, cabang Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penjelasan (penelitian penjelasan). Untuk Menganalisis data, statistik deskriptif analisis dan

analisis statistik inferensial digunakan dalam penelitian ini yang diproses menggunakan SPSS versi 15 untuk Windows. Hasil analisis statistik inferensial untuk pengujian simultan menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Akan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan Berpengaruh Signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan yang diketahui dari nilai tes F 24.154 dan nilai signifikansi 0.000 ($P < 0,05$). Juga Kebutuhan Keberadaan dengan probabilitas 0,006 ($P < 0,05$), Kebutuhan untuk Hubungan Sosial dengan probabilitas 0,002 ($P < 0,05$) dan Kebutuhan untuk Pertumbuhan dengan probabilitas 0,012 ($P < 0,05$) yang menunjukkan bahwa ada sebagian pengaruh terhadap kinerja Karyawan. Dari tiga variabel, diketahui bahwa variabel *Need for Existence* memiliki nilai beta tertinggi sebesar 0,501 yang berarti variabel Kebutuhan akan Eksistensi adalah variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Dita Aditya Rahmawati, Alini Gilang (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat) Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 11, No 2, Desember 2017, 79-86 ISSN 2442-4943. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari intensitas, arah dan ketekunan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif kausal, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis secara parsial (uji T) dan koefisien determinasi. Analisis data yang

digunakan adalah Non Probability Sampling dengan metode sampel jenuh. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 110 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja bernilai tinggi dengan hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,348. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 34,8%, sedangkan sisanya 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.4.2 Jurnal Internasional

1. Ofelia ROBESCU Alina, Georgiana (2016) *The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations. Valahian Journal of Economic Studies* Volume 0 (0) Issue 0 016. Pendekatan yang disajikan menunjukkan bahwa tidak ada jawaban yang jelas untuk mempertanyakan motivator seperti apa yang terbaik untuk meningkatkan kinerja orang. Ada dukungan kuat untuk mengatasi di mana uang tersebut memiliki prioritas dan merupakan faktor ekonomi yang memotivasi manusia. Di sisi lain, ada pendapat yang tidak setuju sepenuhnya dengan model ini mengatakan bahwa uang tidak secara signifikan mempengaruhi motivasi rakyat. Akhirnya, ada pendapat yang tidak berfokus pada uang sama sekali. Sebaliknya mereka menempatkan minat dan upaya untuk menganalisis alasan lain. Temuan menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan dan bahasa yang digunakan oleh para pemimpin dalam meningkatkan kinerja Bawahan. Merancang pekerjaan adalah motivasi penting karyawan

2. Saleem Raza Bhatti (2015) *The Impact of Employees' Motivation on Performance: Findings from Karachi Based Service Organization*. IJMS Volume 2 Issue 1 2014. Sekarang beberapa hari sebagian besar organisasi di seluruh dunia perusahaan mengalokasikan lebih banyak dalam sumber daya manusia mereka daripada struktur modal, karena mereka percaya bahwa karyawan adalah basis yang signifikan untuk meningkatkan profitabilitas mereka dan mencapai kesuksesan. Para peneliti telah menempatkan yang terbaik untuk menemukan jalan baru, di mana sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah untuk secara empiris menyelidiki pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja. Untuk terwujudnya tujuan, para peneliti diharuskan untuk mendapatkan kuesioner diisi dari karyawan yang bekerja di dua organisasi berbasis layanan terpilih. Setelah data analisis regresi yang dikumpulkan dilakukan bersama dengan itu, tes *alfa Cronbach* juga dilakukan untuk menguji keandalan konstruksi. Konstruksi dalam penelitian ini secara statistik signifikan, kecuali pemberdayaan. Studi ini juga menemukan hubungan positif antara motivasi dan kinerja yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian, menyimpulkan bahwa ada banyak bukti bahwa otonomi, pengakuan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, yang akhirnya berdampak pada kinerja karyawan organisasi layanan yang diselidiki yang berbasis di Karachi, Pakistan. Studi ini merekomendasikan bahwa organisasi merumuskan dan mengimplementasikan jenis kebijakan yang memastikan

otonomi dan pengakuan karyawan dari waktu ke waktu, yang pada gilirannya dapat membantu organisasi untuk memotivasi karyawan mereka, sehingga kinerja organisasi dapat didorong.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. pengertian kuantitatif menurut Sugiyono (2017) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kemudian jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dimana penelitian ini menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah sebagai berikut: Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, atau dengan kata lain data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung seperti hasil pengisian angket (kuesioner).

b. Data Sekunder

Data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk usulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuisisioner menurut Sugiyono (2017) adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada, hasil pengisian kuisisioner dengan menggunakan 5 poin skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena-fenomena yang terjadi.

2. Studi Pustaka

Studi kepustakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, kemudian Populasi adalah objek-objek yang mempunyai kuantitatif tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Biro Administrasi Pembangunan Provinsi Kepulauan Riau dengan jumlah pegawai 40 orang yang terdiri dari 26 PNS dan 14 honorer.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang diwakili oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada, sebagaimana dijelaskan oleh (Arikunto, 2013) apabila subjek lebih dari 100, maka sampel dapat diambil 10% - 15% atau 20% -25%, apabila populasi kurang dari 100 maka sampel diambil dari keseluruhan populasi, dengan teknik sampel Jenuh. Teknik sampel jenuh yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang

akan diambil dari suatu populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai biro administrasi pembangunan Provinsi Kepulauan Riau berjumlah 40 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk menetapkan indikator dalam melihat variabel penelitian. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel Motivasi (X), untuk variabel dependen dapat diketahui yaitu Kinerja (Y). Berikut penjelasan operasional variabel dalam penelitian ini :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi (X)	Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan 2. Pengembangan. 3. Kesempatan berkarier. 4. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat. <p>Sumber : Moekijat (2012)</p>	Likert
2	Kinerja (Y)	Menurut Hasibuan yang dikutip (Nawawi, 2011) bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu".	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama <p>Sumber : (Bangun, 2012):</p>	Likert

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berdasarkan Variabel X dan Variabel Y dengan menggunakan teknik pengolahan data. Pengolahan data menurut Misbahuddin & Hasan (2013) meliputi kegiatan:

1. *Editing*. *Editing* adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding* (Pengkodean). *Coding* adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.
3. Pemberian skor atau nilai dalam pemberian skor digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Skala ini menggunakan 5 kategori:
 - a. Jawaban sangat baik diberi bobot 5
 - b. Jawaban baik diberi bobot 4
 - c. Jawaban cukup baik diberi bobot 3
 - d. Jawaban tidak baik diberi bobot 2
 - e. Jawaban sangat tidak baik diberi bobot 1
4. Tabulasi Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

3.7 Teknik Analisis Data

Terkait dengan sifat penelitian yaitu membuat analisis deskriptif dan analisis regresi. Analisis deskriptif merupakan pengumpulan, penyusunan, penyajian ringkasan data penelitian yang diringkas dengan baik dan teratur baik dalam bentuk tabel atau presentasi grafik, sebagai dasar untuk berbagai pengambilan keputusan, Analisis berupa penyajian data dengan tabel maupun distribusi frekuensi, grafik garis maupun batang, penjelasan kelompok melalui modus, mean, dan variasi kelompok dengan rentang dan simpangan baku, digunakan untuk menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.

Untuk mencari keterkaitan antara variabel-variabel pada model dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis dengan regresi linear untuk analisa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen, analisa regresi bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi, koefisien determinasi dan koefisien regresi.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) untuk mendukung analisis regresi perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan item kuesioner. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Adapun metode yang digunakan pada program tersebut dalam menguji kevalidan kuesioner adalah dengan menggunakan metode *person correlation* yaitu dengan mengkorelasikan antar skor tiap item dengan skor total (Ghozali, 2011). Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkan dengan angka korelasi nilai r yang menunjukkan besar nilai kevalidan.

Metode pengambilan keputusan pada uji validitas biasanya ada dua model/ (Ghozali, 2011), yaitu :

1. Menggunakan batasan r_{tabel} dengan signifikansi 0,05 dan diuji dua sisi dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka item kuesioner tersebut valid.
 - b. Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.
2. Menggunakan batasan 0,3 hal ini menurut Ghozali (2011), artinya jika nilai korelasi lebih dari batasan yang ditentukan maka item kuesioner dianggap valid, sedangkan jika kurang dari batasan (0,3) maka item kuesioner dianggap tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali (2011) Pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Statistik ini berguna untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut

reliable. Jika nilai *Cronbach alpha* $\geq 0,6$ menunjukkan bahwa pengukur yang kita gunakan dianggap *reliable* artinya jawaban responden akan cenderung sama, walaupun diberikan kepada orang dan bentuk pertanyaan berbeda.

Terkait dengan sifat penelitian ini yaitu menggambarkan secara deskriptif dan pengujian hipotesis, maka data yang telah diolah, disajikan dalam bentuk tabel-tabel frekuensi, grafik dan menggunakan statistik analitik untuk selanjutnya dianalisis lebih lanjut. Untuk mencari keterkaitan antara variabel-variabel pada model dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis secara deskriptif dengan regresi linear untuk analisa variabel sebagai prediktor dan regresi linear berganda untuk analisa asosiasi variabel. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi, koefisien determinasi dan koefisien regresi.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal suatu grafik. Menurut Santoso (2010) ketentuannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi dengan analisis dasar. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas dan jika ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y. Berikut merupakan contoh grafik *scatterplot* :

3.7.3 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen yaitu Motivasi (X) terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja (Y) dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing Y berhubungan positif atau negatif. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Motivasi

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi Disiplin kerja (nilai peningkatan ataupun penurunan)

E = Nilai residu

3.7.4 Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2011), hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dinyatakan dengan kalimat pernyataan dan bukan kalimat pertanyaan. Dalam penelitian yang menggunakan sampel, hipotesisnya menggunakan kata signifikan. Misalnya: “Ada pengaruh signifikan antara Disiplin kerja dengan Kinerja”. Signifikan ini mengandung arti bahwa hipotesis yang telah terbukti pada sampel dapat diberlakukan pada populasi. Dalam hipotesis terdapat hipotesis nihil (H₀) dan hipotesis alternative (H_a) yaitu sebagai berikut:

- a. **Hipotesis nihil atau nol hipotesis (H₀)** adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antar variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).
- b. **Hipotesis alternative atau hipotesis kerja (H_a)** adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antar variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

3.7.4.1 Uji t (t-test)

Menurut Ghozali (2011), uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yaitu (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu (Y).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi, yaitu: 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $-t_{table} \leq t_{hitung} \leq t_{table}$.
- b. H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{table}$ atau $t_{hitung} > t_{table}$.

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen)

3.7.5 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2011), analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini digunakan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan menjelaskan 100% variasi dependen.

3.8 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan			
		Oktober	Desember	Januari	Februari
1	Penyusunan Proposal Penelitian				
2	Seminar Proposal Penelitian				
3	Perbaikan Hasil Seminar Proposal				
4	Pengumpulan Administrasi Penelitian				
5	Pengumpulan Data				
6	Analisis dan Pengolahan Data				
7	Penyusunan Skripsi				
8	Sidang Skripsi				

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gary (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2011). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, S. dan S. (2011). *Metode Logi Penelitian*. Jakarta: Mandar Maju.
- Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. (2013). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol.2 (2) 100-104. Diambil dari Database Jurnal Universitas Airlangga.
- Mahsun, 2014, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE-Yogyakarta
- Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. (Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moekijat, (2012) *Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Moeheriono. (2012). “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja. Graf
- Pasolong, Harbani. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabetaindo Persa
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Ofelia ROBESCU Alina, Georgiana (2016) *The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations*. Valahian Journal of Economic Studies Volume 0 (0) Issue 0 016.
- Pasolong, Harbani. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung:

Alfabeta

- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rahmawati , dkk (2017) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat)* Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 11, No 2, Desember 2017, 79-86 ISSN 2442-4943
- Riani, M. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka
- Ridwan Isya, Luthfi Heru Susilo, Muhammad Faisal Riza (2014) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014
- Rivai, Veitzhal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Saleem Raza Bhatti (2015) *The Impact of Employees' Motivation on Performance: Findings from Karachi Based Service Organization*. IJMS Volume 2 Issue 1 2014
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga Cetakan Kebelas*,. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sonny, L. (2013). *Penelitian Kualitatif dan Ilmu Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Triguno. Prasetya, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.

Winardi, J., 2014, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Rajawali Press, Jakarta.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada

Yoeyong Rahsel (2016) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung* (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD) *Jurnal Manajemen Magister*, Vol. 02. No.02, Juli 2016

CURRICULUM VITAE



Nama : Selvia Andita
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 4 November 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Email : selviaandita4@gmail.com
Alamat : Jl. Pramuka Lr. Buru No. 7
Pekerjaan : THL Biro Administrasi Pembangunan Provinsi
Kepulauan Riau
Nama Orang tua
Ayah : H. Thabrani AR (alm)
Ibu : Hj. Suhartati Idris
Pendidikan : SD NEGERI 017 TANJUNGPINANG
SMP NEGERI 3 TANJUNGPINANG
SMA NEGERI 3 TANJUNGPINANG