

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

S K R I P S I

DEDY CANDRA

NIM : 13612220



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

S K R I P S I

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

DEDY CANDRA

NIM : 13612220

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Diajukan Kepada:

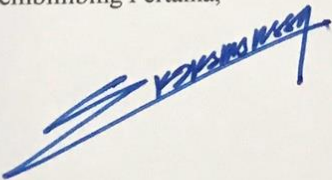
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : DEDY CANDRA
NIM : 13612220

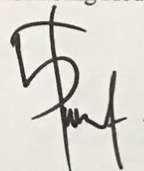
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Eka Kurnia Saputra, ST, MM
NIDN.1011088902/ Asisten Ahli

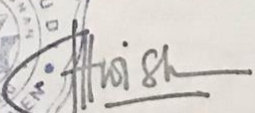
Pembimbing Kedua,



Selvi Fauzar, SE,MM
NIDN. 1001109101/ Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,




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

Skripsi Berjudul

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

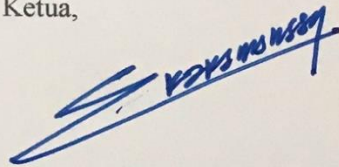
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

Nama: Dedy Candra
NIM : 13612220

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Ujian Pada Tanggal
Empat Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Eka Kurnia Saputra, ST, MM.
NIDN. 10011088902/ Asisten Ahli

Sekretaris,



Octojaya Abriyono, S.Ikom.,MM.
NIDN.1005108903/ Asisten Ahli

Anggota,



Muhammad Rizki, M.H.Sc.
NIDN.1021029102/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 04 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E. M.Ak.Ak. CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dedy Candra
NIM : 13612220
Tahun Angkatan : 2013
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.20
Program Studi/Jenjang : Manajemen/ Strata 1
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas
Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

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

Tanjungpinang, Juli 2020
Penyusun

Dedy candra
13612220

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Skripsi ini saya persembahkan kepada :
Kedua Orang Tua yang selalu memberikan dorongan dan doanya
dalam penyelesaian skripsi ini**

MOTTO

SEGALA PERBUATAN BAIK PASTI AKAN MENEMUKAN BALASANNYA

**ANDA HARUS MENGHARAPKAN HAL~HAL BESAR DARI DIRI ANDA SEBELUM
MELAKUKANNYA**

**SAAT KITA MEMPERBAIKI HUBUNGAN DENGAN ALLAH, NISCAYA ALLAH
AKAN MEMPERBAIKI SEGALA SESUATU UNTUK KITA**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT Penulis Ucapkan atas nikmat kesehatan yang diberikan Tuhan dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul : **“Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau”**.

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly M,SE, M.Ak,Ak 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 Sri Kurnia, S.E, Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Eka Kurnia Saputra, ST, MM sebagai Pembimbing I yang selama ini sudah banyak membantu memberikan masukan dalam skripsi ini, yang sudah memberikan waktunya untuk membimbing dengan penuh kesabaran.

7. Ibu Selvi Fauzar, SE, MM selaku Pembimbing II yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh sabar dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, Juli 2020

Penulis

DEDY CANDRA
NIM : 13612220

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Batasan Masalah.....	4
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Kegunaan Penelitian.....	5
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	5
1.5.2`Kegunaan Praktis	5
1.6. Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Tinjauan Teori	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Motivasi.....	12
2.2. Kerangka Pemikiran	24
2.3. Penelitian Terdahulu	25
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2. Jenis Data	30
3.2.1 Data Primer	30
3.2.2 Data Sekunder	30
3.3. Teknik Pengumpulan Data	31
3.4. Populasi dan Sampel	31

3.4.1	Populasi	31
3.4.2	Sampel	32
3.5.	Definisi Operasional	32
3.6.	Teknik Pengolahan Data	33
3.7.	Teknik Analisis Data	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1.	Hasil Penelitian	35
4.1.1	Gambaran Umum Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau.....	35
4.1.2	Sasaran Pembangunan Kepariwisata Daerah Kepulauan Riau.....	37
4.1.3	Misi Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau.....	37
4.1.4	Struktur Organisasi dan TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi)	38
4.1.5	Karakteristik Informan	46
4.2.	Reduksi Data	48
4.2.1	Kebutuhan akan prestasi	48
4.2.2	Kebutuhan akan kekuasaan.....	48
4.2.3	Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat	53
4.2.4	Penyajian Data	62
4.3.	Pembahasan	64
BAB V	PENUTUP.....	70
5.1.	Kesimpulan	70
5.2.	Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Sampel Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 4.1 Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Informan Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 4.4 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada indikator Kebutuhan akan prestasi	49
Tabel 4.5 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada indikator Kebutuhan akan kekuasaan	54
Tabel 4.6 Rekapitulasi hasil wawancara narasumber pada indikator Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat	59
Tabel 4.7 Penyajian data	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau ..	39

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Dokumentasi
- Lampiran 3 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Plagiarism Checker X
- Lampiran 5 Riwayat Hidup / Curriculum Vitae

A B S T R A K

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Dedy Candra. 13612220. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang.

chandradedy24@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja pada Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan sampel penelitian sebanyak 5 orang.

Metode dalam penelitian ini adalah kualitatif, dimana penelitian ini mensyaratkan penekanan pada proses dan makna yang bermutu. Penggunaan metode penelitian ini, karena peneliti ingin mendapatkan gambaran secara mendalam mengenai motivasi pegawai karena sesuai sifat dan tujuan penelitian yang ingin menekankan pada proses dan makna yang bermutu bukan untuk menguji hipotesis

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja pegawai pada dinas pariwisata Provinsi Kepulauan Riau belum berjalan dengan optimal hal ini dikarenakan tidak semua pegawai ingin unggul dalam bekerja karena bagi sebagian pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik sudah cukup menjadi dorongan dalam bekerja, Kemudian jika dilihat dari indikator tantangan, semua pegawai juga tidak mampu untuk bekerja penuh tantangan, banyak dari mereka yang hanya ingin bekerja dengan pekerjaan yang biasa mereka kerjakan tanpa harus ada kerja tambahan.

Di Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau ini belum ada reward untuk prestasi kerja pegawai sehingga membuat pegawai tidak terdorong untuk melakukan persaingan ketat, kompetisi maupun prestasi kerja namun Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat dijelaskan bahwa sudah berjalan dengan baik di Dinas Priwisata Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini dikarenakan adanya kerjasama dan saling membantu.

Kata Kunci : Motivasi, Kerja, Pegawai

Dosen Pembimbing I : Eka Kurnia Saputra, ST, MM

Dosen Pembimbing II : Selvi Fauzar, SE, MM

A B S T R A C T

ANALYSIS OF EMPLOYEE MOTIVATION AT TOURISM OFFICE OF RIAU ISLANDS PROVINCE

*Dedy Candra. 13612220. Management High School of Economics (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang.*

chandradedy24@gmail.com

The purpose of this research is to know the motivation of work on the provincial tourism office of Riau Islands. The method used in this study is a qualitative method with a research sample of 5 people.

The method in this study is qualitative, where the study requires emphasis on quality processes and meanings. The use of this research method, because researchers want to get a deep picture of the motivation of employees because of the nature and objectives of research that want to emphasize on the process and the meaning of quality is not to test the hypothesis

Conclusion in this research is the motivation of work of employees at the tourism office of the province of Riau Islands has not run optimally because not all employees want to excel in working because for some employees get a good job is enough to be a boost in work, then, if viewed from the challenge indicator, all employees are also unable to work full of challenges, many of them who just want to work with the work they're working with without having to have additional work.

In the Tourism office of Riau Islands Province, there is no reward for employee achievement so that the employees are not encouraged to do strict competition, competition or work performance but the need for affiliated or friendly explained that it has been running well in the Priwisata Department of Dinas Priwisata Provinsi Kepulauan Riau. This is due to cooperation and mutual help.

Keywords: motivation, work, employee

Lecturer of Mentor I : Eka Kurnia Saputra, ST, MM

Lecturer II : Selvi Fauzar, SE, MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana. Namun hal tersebut tidaklah sederhana, perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar Sumber Daya Manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Mengelola SDM dalam organisasi sangatlah penting, SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan dituntut memiliki komitmen saling mendukung tercapainya baik

tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Adapun komitmen organisasi terhadap para pegawai dapat diwujudkan dengan membuat aturan dan prosedur yang tertulis, memilih manajer yang baik dan tepat, memperjelas visi dan misi organisasi dan membentuk tradisi atau budaya organisasi.

Motivasi kerja para pegawai pada dasarnya merupakan dorongan seorang pegawai dalam bekerja di instansi. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada pegawai. Dukungan atas motivasi kerja para pegawai dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap pegawai dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing pegawai. Pemenuhan kebutuhan pegawai adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan instansi dapat tercapai.

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan.

Motivasi merupakan penggerak, alasan-alasan, atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan suatu tindakan atau bertingkah laku (Siagian, 2014). Faktor-faktor penyebab kepuasan yang disebut juga faktor

motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang tersebut (kondisi intrinsik). Faktor motivasi ini mencakup prestasi, penghargaan tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri, serta pertumbuhan, dan perkembangan. Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan yang disebut juga faktor higiene mencakup kebutuhan akan pemeliharaan merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari luar diri orang tersebut (kondisi ekstrinsik). Faktor higiene meliputi kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, dan keamanan kerja.

Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki peranan dalam bidang pariwisata pada Provinsi Kepulauan Riau. Fenomena yang masih terjadi di Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau yaitu berdasarkan hasil observasi pra penelitian diketahui tidak semua pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau aktif dalam kegiatan yang dilakukan hal ini dapat dilihat jika diadakan kegiatan, yang ikut bekerja hanya beberapa orang saja tidak semua pegawai mau berpartisipasi, seperti dalam pertemuan rutin atau rapat yang diadakan 2 kali dalam sebulan, tidak semua pegawai hadir bahkan lebih dari 10 orang tidak hadir dan tanpa keterangan.

Kemudian dari hasil observasi selanjutnya pada pukul 08.00 hingga 10.00 WIB kantor masih terlihat sepi karena belum semua pegawai datang dan memulai pekerjaannya, sebagian pegawai tidak dapat memanfaatkan waktunya dengan baik ketika berada di kantor dan lebih senang mengerjakan hal lain.

Hal ini dikuatkan dalam wawancara dengan informan pada tanggal 2 Agustus 2019 menjelaskan bahwa masih ada pegawai yang datang siang hari yaitu jam 09.00 WIB. Tidak hanya itu pekerjaan seperti laporan yang harusnya dibuat setiap kegiatan selesai ditumpuk dan tidak diselesaikan sehingga pada saat akhir tahun banyak pegawai yang akhirnya harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dari latar belakang tersebut, penelitian ini adalah untuk melihat motivasi kerja pegawai khususnya di Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau, judul yang diambil dalam penelitian ini adalah “**Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang tersebut dirumuskan permasalahan penelitian, yaitu Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau?

1.3 Batasan Masalah

Adapun yang menjadi batasan masalah pada penelitian ini adalah hanya menggunakan Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau sebagai narasumber atau responden penelitian.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui motivasi kerja pada Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi media untuk mengaplikasikan berbagai teori yang dipelajari, sehingga selain berguna dalam mengembangkan pemahaman, penalaran dan pengalaman peneliti, juga berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan alternatif pemikiran atau pertimbangan bagi para pengambil keputusan dan penyelenggara pemerintahan serta pembangunan dalam memecahkan masalah serupa.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memudahkan pemahaman dan penyampaian informasi berdasarkan urutan data dan aturan logis dari penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori teori yang berkaitan dengan variable penelitian yaitu teori Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Motivasi kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian yang diambil yang disertai dengan jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel beserta teknik pengolahan data dan analisa data yang dilakukan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian serta hasil dari penelitian yang dilakukan dengan analisis secara kualitatif.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran atas kesimpulan yang didapatkan dari penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti sangat penting. Sumber daya manusia menjadi penentu dari pencapaian tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. 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 dan pelaksanaan mesin tersebut manusia yang tidak bisa membuat peranan yang diharapkan maka otomatisasi tersebut akan sia-sia.

Menurut Hasibuan (2013) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari definisi tersebut, Hasibuan tampaknya memberikan penekanan bahwa MSDM adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan MSDM, tidak hanya seorang pemimpin mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada cara seorang pemimpin mendesain sebuah formasi tertentu yang diaplikasikan pada SDM yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mulai dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the right man on the right place*) seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai arti proses, ilmu dan seni manajemen yang mengatur tentang sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Biasanya suatu organisasi mempunyai bagian khusus untuk menangani hal ini dan dikepalai oleh seorang manajer personalia.

Dessler (2011) menyatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan”. Menurut Mangkunegara (2013) bahwa : “Suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Hani T. Handoko (2011) memberikan pengertian bahwa: “suatu proses perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas mengkoordinasikan perencanaan, mengorganisir, pelaksanaan dan pengawasan yang berhubungan dengan sumber daya manusia agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Priansa (2014) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*Planning*). Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan, informasi, khususnya informasi mengenai kepegawaian harus lengkap. Kelengkapan informasi mengenai kepegawaian itu datangnya dari manajer kepegawaian. Sehubungan dengan perencanaan kepegawaian, manajer kepegawaian harus dapat mengajukan dan menjawab pertanyaan-pertanyaan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*). Setelah diadakan perencanaan, tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang

telah ditentukan untuk dicapai. Proses organisasi ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah fasilitas-fasilitas tertentu.

3. Pengarahan (*Actuating*). Sesudah dilakukan pengorganisasian, maka tahap selanjutnya adalah mengadakan pengarahan. Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan. Pengarahan ini sering disebut sebagai penggerak, motivasi, dan pemberian perintah. Jadi dalam pengarahan ini adalah agar pegawai bekerja sukarela tanpa merasa dirinya dipaksa dan mau bekerjasama dengan pegawai lainnya dalam perusahaan.
4. Pengendalian (*Controlling*). Setelah diadakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan maka fungsi manajerial yang terakhir adalah pengendalian. Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan. Kalau terjadi penyimpangan dari rencana semula perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai. Dalam hal ini dipakai pengendalian bukan pengawasan, karena pengawasan merupakan bagian dari pengendalian. Pengawasan berarti mengawasi pegawai yang sedang bekerja, tetapi tidak menilai apakah dia benar atau salah melakukan pekerjaan. Sedangkan pengendalian disamping mengamati pegawai, juga turut serta menilai hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai.

b. Fungsi Operatif dan Fungsi Teknis

1. Pengadaan (*Procurement*). Fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai menyangkut mutu dan jumlah pegawai. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik pegawai, pembahasan tentang formulir-formulir surat lamaran, mengadakan tes psikologis dan wawancara, dan lain sebagainya.
2. Pengembangan (*Development*). Sesudah pegawai diterima, kemudian pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kegiatan ini dianggap semakin penting untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan, dan semakin rumitnya tugas-tugas pekerjaan.
3. Kompensasi (*Compensation*). Fungsi kompensasi sangat besar bagi pegawai. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.
4. Pengintegrasian (*integration*). Walaupun sudah menerima pegawai, sudah mengembangkannya, dan sudah memberi kompensasi yang memadai, perusahaan masih mengalami masalah yang sulit, yaitu pengintegrasian.

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Dengan demikian, para manajer dan puuk pimpinan perusahaan perlu memahami perasaan, tingkah laku dan sikap para pegawai untuk ditimbangkan dalam rangka pembuatan keputusan berbagai kebijaksanaan perusahaan.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*). Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan. Jikalau perusahaan sudah menyediakan kantin untuk melayani makan sebaiknya kantin ini tetap dipertahankan. Dampaknya kepada pegawai apabila tidak dapat dipertahankan adalah menurunkan semangat dan prestasi kerjanya, pengaruh terhadap perusahaan adalah membawa kerugian.
6. Pensiunan (*Separation*). Fungsi terakhir adalah pensiun (*Separation*). Fungsi tersebut berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai-pegawai ini akan pension. Sewaktu pensiun pegawai harus merasa aman. Biasanya perusahaan yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pension, dana pension ini sumbernya dari potongan gaji pegawai yang bersangkutan pada waktu masih aktif bekerja.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi.

Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Menurut Robbins (2016) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga unsur dalam definisi motivasi adalah intensitas, arah, dan berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah unsur yang mendapat perhatian yang paling besar bila berbicara tentang motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitasnya itu maupun intensitasnya.

Motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan” (Mangkunegara, 2013). Motivasi menurut Hasibuan (2011) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Rahadi (2013) Mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

2.1.2.2 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an menurut Maslow (1970) Robbins (2016) pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologikal seperti : “kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat dasar.
2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.2.3 Teori yang Dikembangkan oleh Herzberg

Dikenal dengan model dua factor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut Herzberg (1987) dalam Robbins (2016), yang tergolong faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan imbalan.

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya biasa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (instrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

1. Motivasi Instrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Motivasi intrinsik timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan oleh faktor pendorong dari dalam diri individu. Tingkah laku individu itu terjadi tanpa dipengaruhi oleh faktor-faktor dari lingkungan (Prayitno, 2014). Menurut

Thornburgh bahwa motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri sendiri (Prayitno, 2014). Berdasarkan beberapa definisi di atas konsep motivasi intrinsik disebut dengan dorongan yang berasal dari dalam individu. Dimana dorongan tersebut menggerakkan individu untuk memenuhi kebutuhan tanpa perlu dorongan dari luar dan akan mempunyai rasa kepuasan dan senang dari dalam dirinya sendiri pada saat menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang sesuai dengan keinginannya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena ada perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Moekijat (2012) mengatakan ada beberapa indikator penting yang dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi karyawan atau pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya yaitu :

a. Penghargaan

Penghargaan diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik di mana hal ini merupakan salah satu upaya untuk memberikan motivasi pegawai dalam meningkatkan semangat dalam bekerja.

b. Pengembangan

Pengembangan pegawai dapat diketahui bahwa adanya upaya instansi untuk dapat memberikan diklat kepada pegawai di mana hal ini untuk meningkatkan pengetahuan pegawai

c. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat

Adanya posisi yang tepat bagi pegawai dalam bekerja merupakan hal penting untuk dilakukan oleh pihak instansi dimana hal ini nantinya akan memotivasi pegawai dengan penempatan posisi yang tepat.

Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2011) proses motivasi yang dikemukakan yaitu:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.

2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang dipenuhinya supaya insentif diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needscomplex yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan

kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disarukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6. *Team Work*

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

Menurut Samsudin (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Menurut Rosida (2013), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Sedangkan menurut Steers (1999) dalam Sedarmayanti (2017), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Selain

itu menurut Siagian (2014), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Berbeda lagi dengan pendapat Edwin B. Flippo (2013) dalam Hasibuan (2017), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin. Menurut Sunyoto (2013) terdapat beberapa petunjuk dalam memotivasi bawahan:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg (1987) dalam Luthans (2011) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan). Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.
2. *Recognition* (pengakuan/penghargaan). Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai
3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri). Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat

bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab). Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.
5. *Advancement* (Pengembangan). Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi kenaikan jabatan.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Adanya tujuan yang merupakan suatu sasaran yang akan dicapai dan diinginkan dimasa yang akan datang. Dengan adanya tujuan akan menimbulkan keinginan seseorang untuk berusaha mendapatkan tujuannya. Tujuan tersebut akan menjadikan alat motivasi seseorang melakukan suatu hal yang dapat memenuhinya dengan cara melakukan suatu perbuatan atau perilaku.

Menurut Luthans (2011) dalam (Saputra, 2018) Motivasi yang ada dalam setiap individu berasal dari dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal muncul karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri individu, kemudian memengaruhi pikiran dan mengarahkan perilakunya.
2. Faktor eksternal merupakan faktor yang memengaruhi pikiran seseorang yang akan mengarahkan perilakunya yang berasal dari luar diri seseorang.

Selanjutnya penelitian mengacu kepada indikator yang menunjukkan Tiga elemen utama dalam motivasi menurut Robbins dan Judge (2013) dalam (Saputra, 2018) yaitu :

1. Intensitas

Intensitas mengacu pada jumlah usaha yang dilakukan seseorang atau seberapa giat orang tersebut berusaha.

2. Arah

Arah mengacu pada pilihan yang diambil seseorang ketika dihadapkan pada beberapa alternatif.

3. Ketekunan.

Ketekunan mengacu pada berapa lama waktu seseorang tetap mempertahankan usahanya.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, upaya karyawan harus diarahkan dan konsisten dengan tujuan organisasi, serta mempertahankan upayanya dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuannya. Motivasi menurut Mc Clelland (2013) dalam (Firdaus, 2018) menjelaskan bahwa dorongan yang berasal dalam diri pegawai disebut sebagai motivasi, yang terdiri dari beberapa faktor berikut :

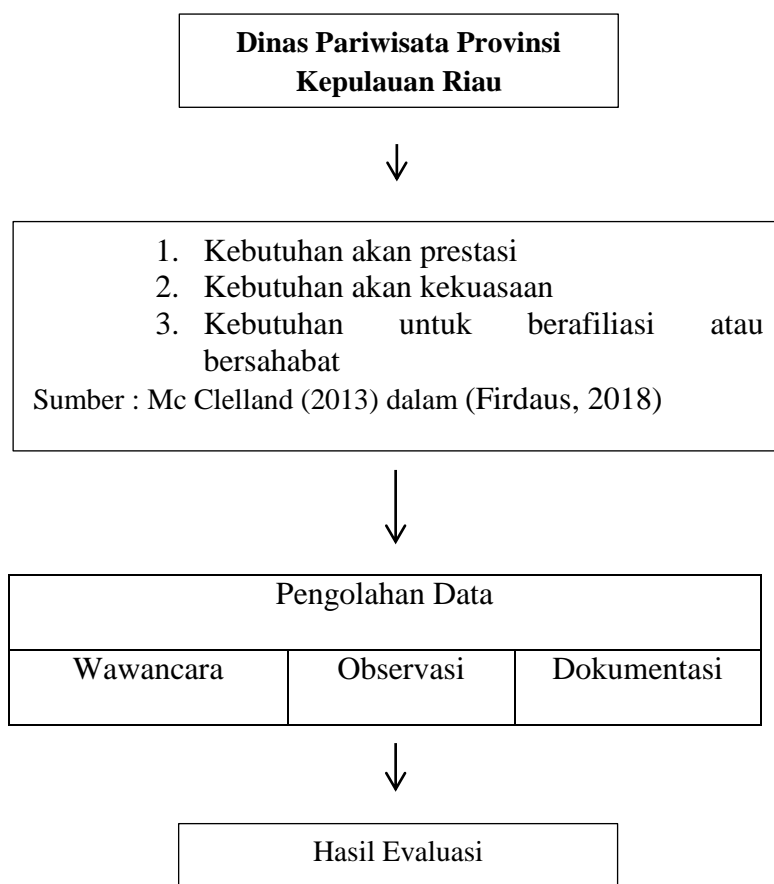
1. **Kebutuhan akan prestasi :** Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. Motivasi untuk berprestasi , karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.
2. **Kebutuhan akan kekuasaan :** Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.
3. **Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat :** Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini merupakan upaya untuk dapat menggambarkan apa saja komponen yang dilakukan dalam menganalisa penelitian sehingga dapat menjawab hasil penelitian sesuai dengan konsep yang ditetapkan. Dalam hal ini dapat diketahui kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2020)

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Ade Darmawan Lumansik (2015) dengan judul penelitian pentingnya motivasi kerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten morowali utara. Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Jumlah informan pada penelitian ini berjumlah 60 orang informan. Dimana 60 orang informan merupakan pegawai dalam lingkungan kerja Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Morowali Utara. Informan yang dipilih sebanyak 60 orang adalah terdiri dari 30 orang Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dan 20 Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional dan 10 pegawai yang statusnya masih merupakan Calon Pegawai Negeri Sipil yang juga ditempatkan dalam jabatan fungsional dalam Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Morowali Utara. Hasil penelitian adalah . Berdasarkan hasil analisis peneliti yang didapatkan dari hasil observasi, wawancara, dan angket maka kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utaradipengaruhi juga oleh faktor-faktor lain selain motivasi. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah evaluasi terhadap peningkatan kinerja pegawai, kebijaksanaan yang diberikan kepada kinerja pegawai, aspek konsistensi pegawai terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi sehingga mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara kurang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan ide-ide, hal tersebut seperti pegawai jarang diberikan kesempatan untuk mengajukan ide-ide atau gagasan-gagasan di dalam rapat. Kepala Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara masih kurang dalam usaha pencapaian tugas, hal tersebut seperti jarangya diadakan rapat kepada setiap bidang dalam usaha proses pencapaian tujuan. Usaha yang dilakukan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara dalam usaha kurangnya mengajukan ide-ide dengan cara akan lebih memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan masukan berupa saran ataupun pendapat di dalam rapat. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara berusaha untuk melakukan komunikasi setiap hari kepada pegawai tentang masalah-masalah dan kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan untuk meningkatkan usaha pencapaian tugas.

2. Fitra Herlinda (2013) Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar. Analisis data yang digunakan adalah Deskriptif kualitatif, yaitu menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan, kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan, selanjutnya penulis mengambil kesimpulan-kesimpulan dari penjelasan tersebut. Informan adalah 16 orang. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa, pemberian motivasi pada kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar dalam ketegorikan cukup baik. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kepada camat supaya lebih meningkatkan kerja pegawai dengan didukung oleh pemberian motivasi yang sesuai.
3. Sri Wulan Dana (2015) dengan judul penelitian Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian yaitu motivasi

Kerja Pegawai di Tinjau dari Kondisi Ekstrinsik, dari hasil wawancara peneliti dapat menganalisa bahwa dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Makassar dalam bentuk ekstrinsik belum memuaskan pegawai, Karena salah satu poin dari kebutuhan eksternal yaitu gaji/upah pegawai tidak diberikan tepat pada waktunya namun ini dikeluhkan oleh pegawai honorer .walaupun salah satu dari kondisi ekstrinsik ini belum sepenuhnya terpenuhi namun tidak memengaruhi kinerja pegawai, mereka tetap melakukan tugasnya dengan baik. Kesimpulan dari kondisi instrinsik itu sendiri yang penulis dapatkan dari hasil wawancara di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil bahwa faktor instrinsikpun masih perlu adanya perbaikan dimana dalam hal ini menyangkut masalah peningkatan karier pegawai yang belum di implementasikan.

4. Amit Singh (2017). *Employee Motivation: A Study On Modern Workplace Motivation*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami motivasi karyawan dalam kerangka kerja baru. Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian (sekaran, 2002). Pemilihan metode yang tepat tergantung pada sifat masalah. Namun, metode pengumpulan data untuk studi ini didasarkan pada dokumen sekunder studi. Karena penelitian ini didasarkan pada data/informasi sekunder, penulis telah mengumpulkan data/informasi dari banyak artikel penelitian yang diterbitkan, buku yang berbeda, internet, jurnal bervariasi dan disertasi (disebutkan dalam referensi bagian dari laporan) mengenai studi. Makalah ini telah diilustrasikan pentingnya motivasi dalam sebuah organisasi dan telah membuat jelas bahwa

dianjurkan bagi setiap organisasi untuk mengembangkan perspektif baru untuk memotivasi karyawan: gagasan bahwa organisasi sukses adalah mereka yang terbaik menyebarkan sumber daya manusia dengan cara yang mereka akan menyebarkan sumber daya lain.

5. Lynn De Vito (2016). *Employee Motivation based on the Hierarchy of Needs, Expectancy and the Two-Factor Theories Applied with Higher Education Employees*. Dengan studi kualitatif studi dengan karyawan Nova Southeastern University, terletak di South Florida, Amerika Negara. Strategi dan praktik motivasi dapat dilihat sebagai nutrisi tambahan yang diperlukan untuk meningkatkan keterlibatan, kepuasan, komitmen, dan kinerja karyawan di tempat kerja. Memberikan lingkungan yang memotivasi sangat penting di tempat kerja yang secara tradisional tidak memiliki tingkat kompensasi yang tinggi seperti universitas dan akademi nirlaba di mana pendanaan terbatas dan kenaikan gaji jarang terjadi. Dalam penelitian ini, kami membahas beberapa teori motivasi dan menilai penerapannya di satu lembaga pendidikan tinggi untuk menentukan persepsi karyawan tentang tempat kerja dan tingkat kepuasan mereka dengan praktik manajemen. Studi ini didasarkan pada wawancara kualitatif dengan enam karyawan dari satu universitas di Florida Selatan. Hasilnya menunjukkan bahwa sementara karyawan senang dengan manajer langsung mereka, ada peluang motivasi untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja melalui kompensasi yang lebih baik dan peluang pengembangan. Implikasi, rekomendasi, dan batasan disajikan untuk para

peneliti dan manajer masa depan yang ingin meningkatkan tempat kerja mereka melalui strategi motivasi yang efektif.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif, hal ini sejalan dengan pendapat (Leksono, 2013) bahwa penelitian kualitatif yaitu “penelitian ini mensyaratkan penekanan pada proses dan makna yang bermutu. Penggunaan metode penelitian ini, karena peneliti ingin mendapatkan gambaran secara mendalam mengenai motivasi pegawai karena sesuai sifat dan tujuan penelitian yang ingin menekankan pada proses dan makna yang bermutu bukan untuk menguji hipotesis.

3.2 Jenis Data

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017) sumber dan jenis data dapat diuraikan sebagai berikut :

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama melalui wawancara langsung dengan informan

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang telah diolah lebih lanjut yang didapat dari dokumen, buku-buku maupun dokumentasi yang ada hubungannya dengan penelitian. Data sekunder merupakan sumber yang tidak

langsung memberikan data kepada pengumpulan data dapat dilakukan teknik pengumpulan data.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpulan data yang akan digunakan saat melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data melalui tanya jawab baik berstruktur maupun wawancara bebas yang diberikan kepada informan. Menurut Sugiyono (2017) digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.
2. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung atau sengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala obyek yang akan diteliti. Alat yang dipergunakan daftar ceklis.
3. Dokumentasi, metode pengumpulan data dilakukan dengan mengambil dari beberapa dokumen maupun foto-foto yang ada kaitannya dengan penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari objek yang akan diteliti, sebagaimana dijelaskan menurut Hidayat (2011) “populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti.” Adapun populasi dalam penelitian ini

seluruh ASN pada Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 42 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini merupakan orang-orang yang dianggap dapat memberikan jawaban atas penelitian. Adapun pengambilan informan dari penelitian ini dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 5 orang. Dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

Jabatan	Jumlah Sampel
Kasubag Umum dan Kepegawaian	1 Orang
Kasubag Perencanaan dan Evaluasi	1 Orang
Kabid Pengembangan Destinasi dan Industri Pariwisata	1 Orang
Kabid Pengembangan Kelembagaan Pariwisata	1 Orang
Kabid Pengembangan Pemasaran	1 Orang
Satff	2 orang

Sumber : Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau, 2019

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut merupakan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
Motivasi	Menurut (Robbins, 2016) mendefinisikan motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan kekuasaan 3. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat Sumber : Mc Clelland dalam jurnal Raffy Asral Firdaus (2018)

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2020)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap sesuai pendapat Miles and Huberman (1992) dalam Sugiyono (2017) yaitu meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam mengolah data hasil wawancara, sebagai berikut :

a. Reduksi data

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dimulai dari pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Data tersebut meliputi (1) gambaran umum tentang kondisi lingkungan kantor. Data yang diperoleh melalui pengamatan , wawancara dan dokumentasi demikian banyak dan kompleks serta masih bercampur-campur, maka dibuatlah reduksi terhadap data-data tersebut. Dalam reduksi dilakukan seleksi untuk memilih data yang relevan dan bermakna, yang mengarah pada pemecahan masalah, penemuan, pemaknaan untuk menjawab pertanyaan .

b. *Data Display* (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka ditentukan komponen yang terfokus untuk diamati dari isi wawancara, yaitu mengenai data dalam penelitian. Hasil wawancara dan pengamatan tahap dua ini di bentangkan atau disajikan.

c. *Conclusion Drawing* (*Verification*)

Pada tahap ini data yang disajikan selanjutnya direduksi lagi sehingga akhirnya ditarik kesimpulan yang mengarah kepada pemecahan masalah dalam penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam rangka memberikan gambaran yang jelas, logis dan akurat mengenai hasil pengumpulan data, data yang diperoleh dihimpun menurut jenis dan kelompoknya, maka selanjutnya dilaksanakan pengelolaan dan analisis data yang dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif, yaitu mengemukakan masalah menurut apa adanya. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Darmawan Lumansik (2015) *Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara*. Jurnal Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT
- Amit Singh (2017). *Employee Motivation: A Study On Modern Workplace Motivation*. *International Journal of Engineering Sciences & Management Research*. ISSN 2349-6193
- Dessler. (2011). *Manajemen SDM. Manajemen SDM*.
- Fitra Herlinda (2013) *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar*. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Firdaus, R. A. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat*. *Adminitrasi Publik*.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*
- Hidayat, S. dan S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Leksono, S. (2013). *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi Dari Metodologi Ke Metode*. Jakarta: Rajagrafndo Persada.
- Lynn De Vito (2016). *Employee Motivation based on the Hierarchy of Needs, Expectancy and the Two-Factor Theories Applied with Higher Education Employees*. *International Journal of Advances in Management, Economics and Entrepreneurship*. ISSN: 2349-4468
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*.
- Moekijat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV. Pioner Jaya.
- Prayitno. (2014). *Manajemen Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, S. dan D. J. (2014). manajemen sumber daya manusia. In *manajemen sumber daya manusia*.
- Rahadi, D. R. (2013). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Tunggal Mandiri Publishing* (p. 182).
- Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi. *Indeks Kelompok Gramedia, 10*, 2006.
- Rosida, A. T. S. dan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Samsudin, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saputra, E. K. (2018). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 19*(1), 73–88.
- Sedarmayanti. (2013). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com. Retrieved from Mandar Maju website: <https://www.belbuk.com/sumber-daya-manusia-dan-produktivitas-kerja-p-13271.html>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Sri Wulan Dana (2015) Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar. repository.unhas.ac.id:123456789/14515
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sunyoto. (2013). *pengembangan karir*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN 5



Nama : Dedy Candra

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 24 Desember 1994

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

E-Mail : chandradedy@gmail.Com

Alamat : Perumahan Nimas Indah Blok A No 1

Pendidikan : Sd Negeri 007 Tanjungpinang
Smp Negeri 6 Tanjungpinang
Sma Negeri 4 Tanjungpinang