

**PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTRIAN  
KESEHATAN TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**Nama : Nina Rahmanita**

**NIM : 13612226**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

**PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTRIAN  
KESEHATAN TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

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

**OLEH**

**Nama : Nina Rahmanita**

**NIM : 13612226**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI  
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN  
TANJUNGPINANG

Diajukan Kepada :

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

Oleh

Nama : Nina Rahmanita  
NIM : 13612226

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Satriadi, S.Ap., M.Sc  
NIDN.1011108901/Lektor

Pembimbing Kedua

Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M  
NIDN.1029127202/Asisten Ahli

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Imran Ilyas, M.M  
NIDN.1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI  
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN  
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

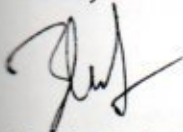
Nama : Nina Rahmanita

NIM : 13612226

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Empat Belas Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Satriadi, S.Ap., M.Sc

NIDN.1011108901/Lektor

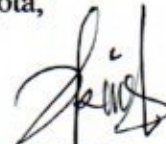
Sekretaris,



Imran Ilyas, M.M

NIDN.1007036603/Lektor

Anggota,



Risnawati, S.Sos., M.M

NIDN.1025118803/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 14 Agustus 2019  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak., CA

NIDN.1029127801/Lektor



## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nina Rahmanita  
NIM : 13612226  
Tahun Angkatan : 2013  
Indeks Prestasi Kumulatif : 2,88  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja  
Pegawai Politeknik Kesehatan Kementrian  
Kesehatan Tanjungpinang

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

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

Tanjungpinang, 14 Agustus 2019

Penyusun,



Nina Rahmanita

NIM: 13612226

## PERSEMBAHAN

*Skripsi ini saya persembahkan untuk:*

*Buat Kedua Orang Tua saya yang tidak pernah bosan memberikan semangat dan motivasi.*

*Buat Suami tercinta yang selalu sabar dalam membimbing dan memberi arahan kepada istri.*

*Buat Abang ku tersayang Robby Yanto, Masku Radilah, Adek kesayangan Arifin, Angga, Mela dan Kakak iparku tersayang.*

*Terima kasih atas do'a, semangat, motivasinya terutama kedua orang tuaku, Bapak, Mamak, Abang, Adik, Kakak Ipar. Tanpa do'a dari semuanya Nina tidak akan bisa sampai di puncak.*

*Semuanya penuh perjuangan terkadang air mata terjatuh, Allah S.W.T maha baik, tanpa Allah S.W.T aku tidak akan bisa seperti ini.*

## **MOTTO**

“Tuntunlah ilmu pengetahuan semata-mata untuk mendapatkan ridha dari ALLAH SWT, Bukan karena untuk mendapatkan pujian apapun bersaing sesama manusia”

“Allahumma inniii a’udzubika min ‘ilmi laa yanfa’a wa qalbin laa yakdisya’ wa ‘amaiin laa yurfa’u wa du’ain laa yusma’u”

“Ya Allah, aku berlindung kepadamu dari ilmu yang tak bermanfaat , dari hari yang tidak khusyuk, dari amal yang tak diterima, dan dari doa yang tak didengar.”

(Muhammad S.A.W)

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada penulis, untuk dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Tanjungpinang”.

Pada kesempatan ini juga penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak yang telah turut membantu memberikan bimbingan, masukan dan saran kepada penulis demi penyelesaian skripsi ini, 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 dan III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Ketua Program Studi S1-Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Satriadi, S.Ap., M.Sc selaku dosen pembimbing I yang banyak memberikan masukan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.



7. Ibu Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M selaku dosen pembimbing II yang banyak memberikan masukan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang ikut memberikan ilmu, dukungan dan semangat bagi penulis.
9. Pimpinan dan Pegawai Poltekkes Kemenkes Tanjungpinang yang banyak memberikan informasi dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan motivasi dan dukungan yang baik
11. Teman-teman yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, dan untuk itu penulis sangat mengharapkan adanya saran, keritikan 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, 14 Agustus 2019

Penulis

**NINA RAHMANITA**

NIM 13612226

## DAFTAR ISI

	HAL
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK .....	xv
ABSTRACT .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2. Motivasi.....	16
2.2.1 Definisi Motivasi .....	16
2.2.2 Tujuan Motivasi.....	17

2.2.3	Teori-teori Motivasi.....	18
2.2.4	Jenis Motivasi .....	22
2.2.5	Faktor Motivasi.....	23
2.2.6	Indikator Peran Motivasi .....	24
2.3.	Kinerja .....	25
2.3.1	Definisi Kinerja .....	25
2.3.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.3.3	Indikator Kinerja.....	26
2.4.	Kerangka Pemikiran .....	27
2.5.	Penelitian Terdahulu .....	28
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>33</b>
3.1.	Jenis Penelitian.....	33
3.2.	Jenis Data .....	33
3.3.	Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.4.	Populasi dan Sampel .....	35
3.5.	Definisi Operasional Variabel .....	37
3.6.	Teknik Pengolahan Data .....	37
3.7.	Teknik Analisis Data .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>43</b>
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	43
4.2.	Karakteristik Informan .....	54
4.3.	Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai .....	57
4.4.	Pembahasan .....	67
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>78</b>
5.1.	Kesimpulan .....	78
5.2.	Saran .....	78

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**  
**CURICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

<b>No Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel .....	37
Tabel 4.1	Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia .....	51
Tabel 4.3	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	52
Tabel 4.4	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat Golongan .....	53
Tabel 4.5	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4.6	Karakteristik Informan Berdasarkan Usia .....	55
Tabel 4.7	Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	56
Tabel 4.8	Karakteristik Informan Berdasarkan Pangkat Golongan .....	56

## DAFTAR GAMBAR

<b>No Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	27
Gambar 3.1	Komponen dalam analisis .....	40
Gambar 4.1	Logo Poltekkes Kemenkes Tanjungpinang .....	46
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Poltekkes Kemenkes Tanjungpinang .....	50



## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
Lampiran 1	Pedoman Wawancara
Lampiran 2	Data Informan
Lampiran 3	Hasil Wawancara
Lampiran 4	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 5	Plagiarism
Lampiran 6	Dokumentasi

## ABSTRAK

### PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN TANJUNGPINANG

Nina Rahmanita. 13612226. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
ninarahmanita1992@gmail.com

Tujuan penelitian ini pada dasarnya adalah Untuk mengetahui peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Tanjungpinang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai dari Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang dengan total 100 orang. Yang terdiri dari 64 orang pegawai tetap / PNS dan 36 orang pegawai honor / non PNS. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *non probability sampling*. Jenis *non probability sampling* yang digunakan adalah jenis *purposive sampling*. Jadi Sampel dalam penelitian ini adalah 3 orang pimpinan dan 3 orang pegawai Poltekkes Kemenkes Tanjungpinang

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan yaitu bahwa benar adanya peran motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Poltekkes Kemenkes Tanjungpinang dengan memenuhi indikator-indikator peran motivasi dalam meningkat kinerja pegawai Poltekkes Kemenkes Tanjungpinang. Baik itu dalam mendorong timbulnya suatu perubahan pegawai menjadi lebih baik, begitu juga sebagai pengarah para pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dan juga sebagai penggerak bagi para pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka di Poltekkes Kemenkes Tanjungpinang. Dengan terpenuhinya indikator-indikator tersebut membuat Peranan Motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai Poltekkes Kemenkes Tanjungpinang..

Kata kunci : Peran Motivasi, dan Kinerja

Dosen Pembimbing 1 : Satriadi, S.Ap., M.Sc

Dosen Pembimbing 2 : Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M

## **ABSTRACT**

### ***THE ROLE OF MOTIVATION IN IMPROVING EMPLOYEE'S PERFORMANCE OF POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTRIAN KESEHATAN TANJUNGPINANG***

*Nina Rahmanita. 13612226. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang  
ninarahmanita1992@gmail.com*

*The purpose of this study is basically to determine the role of motivation in improving the performance of employees of Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Tanjungpinang. The type of research used in this study is qualitative.*

*The population in this study were all employees of Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Tanjungpinang with a total of 100 people. Which consists of 64 permanent employees / civil servants and 36 honorary / non PNS employees. The sampling technique in this study is to use non probability sampling. The type of non probability sampling used is purposive sampling. So the sample in this study were 3 leaders and 3 employees of Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Tanjungpinang.*

*The results of this study can be concluded that there is a true role of motivation in improving the performance of employees of Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Tanjungpinang by fulfilling the motivational role indicators in improving the performance of employees of Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Tanjungpinang. Both in encouraging the emergence of a change in employees to be better, as well as directing the employees in doing their work, and also as a driver for employees in improving their performance at Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Tanjungpinang. By fulfilling these indicators, the Motivation Role can improve the performance of employees of Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Tanjungpinang.*

*Keywords : Role of Motivation, and Performance*

*Advisor Lectures 1 : Satriadi, S.Ap., M.Sc*

*Advisor Lectures 2 : Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam suatu organisasi baik itu perusahaan ataupun instansi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang menjalankan berbagai tugas yang ada didalam organisasi tersebut. Untuk itu organisasi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tercapainya kinerja secara maksimal sehingga tujuan yang diharapkan organisasi dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia yang ada dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi (Hartatik, 2014).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada (Widodo, 2015).

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada organisasi. Setiap organisasi berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Dalam rangka upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka diperlukan upaya-upaya yang secara terus menerus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan perkembangan zaman, seperti perkembangan teknologi maupun wawasan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan. Sebuah organisasi akan selalu berusaha mengoptimalkan kinerja anggota atau karyawannya. Kinerja organisasi akan mencapai hasil yang optimal apabila dalam organisasi tersebut terjadi motivasi kerja yang baik. Seperti halnya yang dilakukan oleh salah satu instansi pendidikan yaitu Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang yang terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuannya.

Sejarah Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang tidak terlepas dari sejarah berdirinya Politeknik Kesehatan induk yaitu Politeknik Kesehatan Kemenkes Riau yang berkedudukan di Pekanbaru Provinsi Riau. Maka pada tahun 1997 berdirilah Akademi Keperawatan (AKPER) yang bergabung dengan manajemen Sekolah Perawat Kesehatan di Pekanbaru, yang selanjutnya pada tahun 1998 dipindahkan dan bergabung dengan manajemen Sekolah Perawat Kesehatan Tanjungpinang. Akademi Kebidanan dimulai tahun 1998 dan bergabung dengan manajemen Sekolah Perawat Kesehatan Pekanbaru.

Dipandang perlu untuk menyelenggarakan pendidikan tenaga kesehatan untuk mencukupi kebutuhan akan jumlah dan jenis tenaga kesehatan guna menjangkau pelayanan kesehatan di seluruh daerah/pulau terluar. Pendidikan tenaga kesehatan yang nantinya diharapkan menghasilkan tenaga kesehatan terutama yang berasal dari masyarakat kepulauan sendiri, yang terampil dan unggul dibidang kesehatan dan mempunyai wawasan tentang geografis dan demografis di Provinsi Kepulauan Riau. Sehingga lulusan yang dihasilkan bersedia bekerja di daerah Kepulauan Riau. Selain itu, pendidikan kesehatan yang diselenggarakan juga harus memiliki tenaga operasional dan staf pengajar yang mempunyai komitmen yang kuat untuk dapat bertahan di institusi pendidikan kesehatan di Provinsi Kepulauan Riau.

Dalam perkembangan selanjutnya, Politeknik Kesehatan Kemenkes Riau yang kedudukan manajemen berpusat di Pekanbaru, menyulitkan koordinasi manajemen keuangan, kepegawaian, akademik bagi program studi yang berada di Tanjungpinang, dengan jarak yang cukup jauh dan sarana dan prasarana yang terbatas, pelaksanaan kegiatan manajemen di Tanjungpinang seringkali terlambat, sehingga sejak tahun 2009, timbullah rencana pemisahan manajemen Politeknik Kesehatan Kemenkes Riau dengan manajemen Tanjungpinang untuk membentuk Poltekkes Tanjungpinang. Dengan adanya rencana tersebut memberikan masukan bagi pembentukan satu jurusan, guna memenuhi standar Politeknik Kesehatan di Tanjungpinang.

Pemilihan jurusan, didasarkan akan kebutuhan sumber daya manusia dari stake holder di Tanjungpinang. Banyaknya permintaan dari stake holder



khususnya sumber daya manusia yang ahli dalam kesehatan lingkungan, memberikan andil bagi pembentukan Jurusan Kesehatan Lingkungan di Tanjungpinang, sehingga sejak tanggal 31 Agustus 2009 sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor HK.03.05.I/II/4/5019.1/2008 tanggal 11 November 2008 maka dibentuklah Jurusan Kesehatan Lingkungan yang berada di Tanjungpinang.

Dengan terbentuknya tiga Prodi ini maka terpenuhilah persyaratan untuk membentuk Politeknik Kesehatan di Provinsi Kepulauan Riau. Dengan terbitnya Peraturan Menteri Kesehatan No. 1988/MENKES/PER/IX/2011 Tanggal 27 September 2011, maka secara resmi berdiri Politeknik Kesehatan di Provinsi Kepulauan Riau dengan nama Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang sebagai Poltekes baru di jajaran Politeknik Kesehatan Kemenkes RI.

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Tanjungpinang merupakan institusi dibidang kesehatan yang memiliki beberapa jurusan seperti kebidanan, perawat, dan kesehatan lingkungan. Instansi kesehatan yang bertujuan menghasilkan tenaga kesehatan yang berkompeten setiap tahunnya tentu memiliki standar yang tinggi dalam pencapaian pembelajaran maupun secara administrasi maka institusi ini harus memiliki pegawai yang berkompeten pula agar segala urusan dapat berjalan sebagaimana diharapkan.

Seperti yang disampaikan oleh bapak Noviando Aldo, S.ST. MM selaku Direktur Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang bahwasannya kinerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang salah satunya sangat tergantung pada motivasi yang diberikan berupa pelatihan. Seperti pelatihan dosen

pengajar di Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang yang dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas dari para dosen pengajar serta dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. maupun pelatihan bagi pegawai lainnya. Hal ini yang terus dilakukan oleh Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang.

Faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah motivasi. Selain untuk peningkatan kinerja motivasi juga dapat menjadi sumber energi bagi pegawai agar tetap melakukan pekerjaan dengan baik dan terus gigih untuk mencapai tujuan. Selain itu juga motivasi dapat menciptakan keinginan kerja dalam diri pegawai. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian cita – cita selain itu juga motivasi berperan dalam mendorong semangat kerja pegawai (Fahmi, 2016).

Suatu organisasi yang berkembang akan melakukan hal hal yang dapat berpengaruh positif dan menghasilkan keuntungan. Semua teori motivasi menekankan bahwa manusia memiliki kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut peningkatan taraf hidup dalam arti keberadaan, akan tetapi ada berbagai kebutuhan lain seperti keamanan, sosial, prestise, dan pengembangan diri yang harus dipenuhi (Siagian, 2015). Jika pegawai mendapatkan motivasi yang positif maka akan berpengaruh pula pada hasil pekerjaannya tentu saja hal ini akan menguntungkan organisasi pada masa mendatang.

Kenyataan yang terjadi pada Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang banyak pegawai yang hadir terkadang tidak tahu apa yang akan dilaksanakan dan memulainya dari mana, karenanya banyak pekerjaan yang kadang tertunda, kurang cekatan dalam menanggapi tugas yang diberikan.

Kelemahan-kelemahan ini yang mengindikasikan belum maksimalnya efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan administrasi dan pelatihan dalam peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh beberapa kenyataan seperti penyampaian keterangan-keterangan lisan dan pembuatan surat-surat, maupun berkas-berkas administrasi serta pengaplikasiannya seringkali mengalami keterlambatan dan seringkali tidak lengkap dan akurat, sehingga menyebabkan pengambilan tindakan dan keputusan oleh pemimpin mengalami kendala dan seringkali juga terlambat atau kurang tepat. Hal ini terjadi karena kurangnya motivasi seperti sarana kerja yang tidak ada, pelatihan yang kurang mencukupi demikian juga jenjang karier yang tidak jelas.

Hal ini tidak diinginkan terjadi bagi seorang tenaga kependidikan, sangat disayangkan kondisi ini memang tidak terjadi bagi semua pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang, ada yang loyal dan berdedikasi baik yang mau bekerja karena sangat membutuhkan pekerjaan tersebut. masalah-masalah ini terjadi hampir disemua tempat di Indonesia, lemahnya motivator akan melemah juga kualitas sumberdaya manusia karena penyelenggaraan administrasi setiap perkantoran merupakan salah satu penyebab utama tidak efisien dan efektifnya penyelenggaraan administrasi. Akan tetapi sejauh mana kebenaran dari asumsi ini, masih perlu penelitian.

Terkait peranan motivasi seperti pada penelitian terdahulu (Pendong, Dengo, & Plangiten, 2015) dari kesimpulan motivasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan menunjukkan betapa pentingnya pengaruh motivasi dalam organisasi untuk menggerakkan produktifitas pegawai agar mampu

melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara baik. Ini berarti, jika sebuah organisasi mengabaikan pentingnya sebuah motivasi terhadap pegawainya, kondisi organisasi itu dapat diduga menjadi tidak dinamis untuk mewujudkan tujuan organisasinya, sebagaimana Maslow (Hasibuan, 2014a) yang menyatakan: "bahwa tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktifitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realitis, tidak dapat dicapai. Apabila mereka didorong untuk berupaya mencapai tujuan yang realitas, mereka akhirnya akan berhenti mencoba dan lebih suka mencapai hasil yang lebih rendah dari pada yang sebenarnya mereka dapat capai". Akhirnya, seseorang yang dipercaya sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi, sepatutnya lebih peka terhadap perasaan dan keinginan bawahan, sehingga bawahan terangsang untuk melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas, adanya peranan motivasi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dalam instansi maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Tanjungpinang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini yakni Bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Tanjungpinang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Tanjungpinang.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **a. Kegunaan Ilmiah**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan yang menambah wawasan serta memahami aspek manajemen sumber daya manusia. Terutama dalam hal pentingnya peran motivasi dalam meningkatkan kinerja. Serta dapat bermanfaat bagi masyarakat luas, untuk referensi dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia maupun bahan bacaan yang bermanfaat.

#### **b. Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan secara praktis adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Peneliti**

Memberikan alternatif penelitian lain dibidang manajemen yang khususnya berkaitan dengan peran motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa lain maupun seluruh kalangan yang membutuhkan referensi pada bidang penelitian ini.

##### **2. Bagi Politeknik Kesehatan Tanjungpinang**

Penelitian ini diharap dapat bermanfaat bagi Poltekes Tanjungpinang untuk dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan yang diteliti dalam penelitian ini.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bacaan yang menambah wawasan dan informasi serta dapat menambah koleksi dokumentasi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Pembahasan mengenai peran motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Tanjungpinang ini dibagi atas lima bab, yang masing – masing bab terdiri dari beberapa sub bab, yaitu sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab tinjauan pustaka penulis akan menguraikan mengenai pengertian Manajemen sumber daya manusia, pengertian motivasi, pengertian kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis serta teori yang mendukung penelitian ini.



### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab metodologi penelitian penulis menguraikan mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, populasi dan sampel, dan analisis data.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab hasil penelitian dan pembahasan penulis akan menguraikan hasil penelitian mengenai Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Tanjungpinang.

### BAB V PENUTUP

Pada bab penutup penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan dan saran sesuai dengan hasil pembahasan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada (Widodo, 2015).

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia yang ada dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi (Hartatik, 2014).

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 (Hasibuan, 2014). Dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah program, kebijakan, dan praktik untuk mengelola kerja organisasi.

### **2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Sofyandi, 2009) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Fisher et.al (Subekhi & Jauhar, 2012), dijelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi : perencanaan organisasi, pekerjaan, dan orang, pengarahan sumber daya manusia, membangun kinerja individu dan

organisasi, memberikan imbalan pegawai, memelihara sumber daya manusia serta menyangkut manajemen sumber daya manusia internasional.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

#### 1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

## 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

## 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

## 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No.12 Tahun 1994.

## 2.2 Motivasi

### 2.2.1 Definisi Motivasi

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan (Winardi, 2009). Dalam menyikapi berbagai keinginan dan kebutuhan bagi setiap orang tentu saja berbeda kemampuan dan motivasinya, dimana motivasi orang – orang tergantung pada kekuatan motifnya, atau tergantung pada kebutuhan dan keinginan, gerak hati yang searah dengan tujuan – tujuan.

Menurut (Wibowo, 2014) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen

yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Menurut (Hamalik, 2014) pengertian motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang tumbuh dari dalam diri seseorang dan dapat meningkatkan keinginan untuk seseorang melakukan atau bersikap lebih baik dalam proses pencapaian tujuan.

### **2.2.2 Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2014) Tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.



Sedangkan menurut (Kadarisman, 2012) tujuan motivasi yaitu:

1. Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja. Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.
3. Meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.
4. Meningkatkan prestasi kerja. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas tugas selanjutnya.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Loyalitas tidak dapat diwujudkan apabila para pegawai tidak mendapat motivasi untuk bekerja giat dalam organisasi.

### **2.2.3 Teori-teori Motivasi**

Menurut (Hasibuan, 2014) teori motivasi dikelompokkan atas:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor –faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan

cara tertentu. Teori ini memusatkan pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan prilakunya. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materil dan non materil yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat kerjanya pun akan semakin baik.

## 2. Teori Proses (*prosess theory*)

Teori ini merupakan proses “sebab dan akibat” bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang diperolehnya. Jika bekerja dengan baik saat ini, maka hasil yang akan diperoleh juga baik untuk hari esok. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Teori proses motivasi ini adalah adanya *expectancy* (penghargaan), yaitu yang dipercayai oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya, bila harapan itu tidak tercapai akibatnya ia akan menjadi malas.

## 3. Teori X Dan Teori Y Menurut Douglas Mc.Gregor

Douglas Mc.Gregor adalah seorang psikolog sosial Amerika yang memimpin suatu varietas proyek dalam hal motivasi dan tingkah laku umum dari para anggota organisasi. Mc.Gregor terkenal dengan teori X dan teori Y nya, dalam bukunya “*The Human State Of Enterprise* (segi manusiawi perusahaan)”. Menurut Douglas Mc. Gregor teori ini

didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X dan manusia penganut teori Y. (Hasibuan, 2014).

a. Teori X

Menurut teori Douglas Mc. Gregor untuk memotivasi harus dilakukan dengan cara ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja secara sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung pada motivasi yang negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Dimana tipe kepemimpinan teori X adalah otoriter, sedang gaya kepemimpinannya berorientasi pada prestasi kerja (Hasibuan, 2014).

b. Teori Y

Menurut teori Douglas Mc. Gregor untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama dan keterikatan pada keputusan (Hasibuan, 2014)

Mc. Gregor memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi bila menggantikan pengawasan dan pengarahan dalam integrasi dan kerja sama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi negatif, sedangkan kepemimpinannya adalah kepemimpinan partisipatif.

Selain itu ada juga teori hirarki. Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow, seorang psikologi pada tahun 1943 (Hasibuan, 2014). Teori ini mengungkapkan jika 5 kebutuhan manusia tersebut berdasarkan hirarkinya. Dimulai dari kebutuhan yang sangat mendasar hingga mencapai kebutuhan yang paling tinggi. Hal-hal ini dibahas dalam teori Hirarki Kebutuhan. Berikut ini 5 kebutuhan manusia yang dibahas di dalamnya.

1. Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan manusia yang berupa makanan, minuman, pakaian, udara, tempat tinggal, dan kebutuhan kebutuhan lainnya yang digunakan untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan Keamanan, merupakan kebutuhan dari rasa aman akan kekerasan fisik ataupun psikis. Misalnya saja seperti lingkungan yang bebas polusi, rasa aman dari kekerasan dan ancaman, dan lainnya.
3. Kebutuhan Sosial, dalam hal ini kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Manusia adalah makhluk sosial, sehingga tentunya membutuhkan orang lain di dalam kehidupan mereka.
4. Kebutuhan Penghargaan, kebutuhan ini biasanya ada setelah kebutuhan fisiologis, sosial, dan keamanan sudah terpenuhi. Setiap orang tentunya ingin diakui dan dihargai orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, kebutuhan ini adalah kebutuhan yang tertinggi. Biasanya kebutuhan ini merupakan kebutuhan seseorang yang ingin memenuhi ambisi pribadi.

#### 2.2.4 Jenis Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2014): “ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif”.

1. Motivasi Positif, Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah pada mereka yang berproduktivitasnya di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:
  - a) *Material Incentive*, *Material incentive* adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. *Material incentive* merupakan faktor yang sangat memengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.
  - b) *Non Material Incentive*, *Non material incentive* yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.
2. Motivasi Negatif, Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik”.

### 2.2.5 Faktor Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2014) bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Faktor kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Faktor kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja , dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Faktor kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Faktor kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Faktor kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### 2.2.6 Indikator Peran Motivasi

Menurut (Hamalik, 2014) indikator peran motivasi itu ialah:

1. Mendorong timbulnya atau suatu perubahan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti bekerja.
2. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

Dari pendapat ini, terkandung makna bahwa motivasi berperan untuk mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta mengubah kelakuan, sebagai pengarah dan sebagai penggerak. Begitu juga dalam kegiatan atau proses pekerjaan, motivasi sangat penting artinya. Karena bisa saja karyawan tidak bekerja sebagaimana mestinya karena kurang atau lemahnya motivasi.

Menurut (Sardiman, 2014) ada 3 indikator peran motivasi yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai.
3. Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan tujuan-tujuan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Definisi Kinerja**

Menurut (Wibowo, 2014), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptaka hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Pada bahasan berikut dalam bukunya (Wibowo, 2014) mengapa diperlukan manajemen kinerja, adalah bahwa mafaat manajemen kinerja bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer dan individu.

Sedangkan menurut (Prawirosentono, 2009) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Moeherionno, 2009) faktor-faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kinerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri atas empat aspek, yakni sebagai berikut:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan beberapa besar kenaikannya, misalnya omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset, dan lain-lain.



2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, kemitraan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, dan komitmen.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

### **2.3.3 Indikator kinerja**

Menurut (Prawirosentono, 2009), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

1. Efektifitas, efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab, merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Displin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia kerja.
4. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan dan atasan yang baik.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

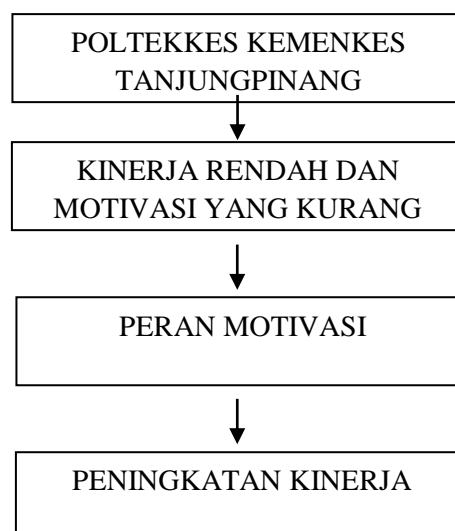
Untuk mengetahui gambaran mengenai penelitian ini, maka diperlukan sebuah kerangka pemikiran yang jelas dan sistematis untuk memecahkan masalah. Menurut (Sugiyono, 2015) “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Berikut tahapan dalam kerangka berfikir pada penelitian ini, mengidentifikasi kinerja yang rendah dan motivasi yang kurang. Motivasi apa saja yang telah diberikan oleh Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang kepada pegawainya. Setelah itu mengidentifikasi apa peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang.

Berikut gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini:

**Gambar 2.1**

**Kerangka pemikiran**



Sumber: Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2018)

## 2.5 Penelitian Terdahulu

### 2.5.1 Luar Negeri

1. **Ofelia Robescu (2016)** dengan judul penelitian “ *The Effects of Motivation on Employees Performance in Organization*” atau di artikan “Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan dalam organisasi” penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan pada sebuah organisasi(Robescu & Iancu, 2016). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor selain motivasi sehingga penulis ingin melihat sejauh mana pengaruh faktor ini terkhusus pada motivasi. Dalam jurnalnya penulis menjelaskan bahwa dengan memotivasi karyawan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi pada akhirnya. Kemudian dapatlah hasil bahwa motivasi dan kinerja tidak dapat di setarakan karena di pengaruhi oleh faktor lainnya. Dalam pemaparannya penulis menjelaskan jika hanya motivasi yang di pertimbangkan maka kinerja tidak akan berjalan optimal, walaupun seseorang termotivasi untuk melakukan pekerjaan namun tidak memiliki keahlian atau skill maka kinerja tidak akan berjalan.
2. **Nchorbuno Dominic Abonam (2011)** dengan judul penelitian “*The Role Of Motivation On Employee Performance In The Public Sector: A Case Study Of The University For Development Studies- Wa Campus*” atau dengan arti “Peran Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sektor Publik: Studi Kasus pada *University For Development Studies- Wa Campus*”. (Nchorbuno Dominic Abonam, 2011) dengan kesimpulan

penelitian adalah paket motivasi yang tersedia bagi pekerja di universitas sebagian besar tidak memadai. Situasi menjadi lebih buruk di kalangan staf junior dan senior karena mereka tidak berhak atas apa pun tunjangan dengan pengecualian dari layanan medis gratis. Dalam kasus Anggota Senior, uang buku dan penelitian, tunjangan profesional, tunjangan di luar kampus, hiburan kelonggaran dan kelebihan klaim penandaan adalah paket motivasi yang tersedia bagi mereka. Mereka tidak melihat motivasi menjadi hambatan serius dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Motivasi memainkan peran yang sangat penting dalam kinerja pekerjaan karyawan. Tanpa motivasi, para pekerja tidak boleh bekerja sebaik-baiknya. Menurut Robert (2005), tugas manajer adalah memastikan pekerjaan yang dilakukan melalui karyawan dimungkinkan. Keterlibatan manajer tidak begitu penting dalam memotivasi karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dorongan adalah sesuatu yang ketika diberikan kepada pekerja akan memungkinkan mereka untuk memberikan seperti yang diharapkan.

3. **Hashim ZAMEER, Shehzad ALI, Waqar NISAR, Muhammad AMIR (2014)**, dengan judul penelitian "*The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*" atau dengan arti "Dampak Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia Industri Minuman di Pakistan". (ZAMEER, Alireza, NISAR, & AMIR, 2014) kesimpulan dari penelitian ini adalah Dalam penelitian ini memiliki teori motivasi seperti hierarki kebutuhan Maslow, Teori Dua-Faktor Herzberg,

dan tiga hierarki kebutuhan pihak Alderfer. Kami mengikuti dua teori kebutuhan hierarki kebutuhan Maslow dan hierarki kebutuhan tiga pihak Alderfer. Para peneliti ini memberikan sudut pandang mereka terkait dengan kebutuhan manusia dan kebutuhan manusia memainkan peran penting untuk memotivasi karyawan dari setiap organisasi. Anyim (2012) dan Chintaloo & Mahadeo (2013) juga mengikuti teori kebutuhan ini. Teori-teori ini membantu kita bagaimana memotivasi karyawan. Menurut Maslow hierarki kebutuhan jika organisasi memenuhi kebutuhan dasar, kebutuhan keselamatan, kebutuhan akan barang, kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri karyawan mereka maka kinerja karyawan mudah meningkat. Dan menurut hierarki kebutuhan tiga pihak Alderfer jika organisasi memenuhi kebutuhan eksistensi, kebutuhan dan pertumbuhan kebutuhan kinerja karyawan juga meningkat.

### **2.5.2 Dalam Negeri**

1. **Sri Rahmi Putri (2014)** dengan judul penelitian “Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru”. Dengan hasil penelitian Bahwa berdasarkan teori motivasi dua faktor Herzberg ada faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor pemuasan dan faktor pemeliharaan (Putri, 2014).
  - a) Faktor pemuasan terdiri dari enam indikator yaitu prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan dari orang lain, kemungkinan pengembangan karier, tanggung jawab dan kepuasan

kerja.

- b) Faktor pemeliharaan terdiri dari tujuh indikator yaitu kompensasi, kondisi kerja, rasa aman dan selamat, status, supervisi, hubungan antar manusia dan kebijaksanaan perusahaan.

Dilihat dari dua faktor tersebut motivasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru berada pada kriteria skor tinggi. Dari dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru, yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru dari faktor pemuasaan yaitu indikator prestasi yang diraih dengan skor tertinggi 178 poin. Sedangkan dari faktor pemeliharaan yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru yaitu indikator kompensasi dengan skor 185 poin.

2. **Topik Akbar (2013)** dengan judul penelitian “MOTIVASI PEGAWAI (Studi Tentang Motivasi Peningkatan Kerja Pegawai Oleh Camat Selaku Pimpinan Di kecamatan Kota Bangun kabupaten Kutai kartanegara)”. (Akbar, 2013) kesimpulan dari penelitian ini adalah Kepemimpinan camat dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Kota Bangun, Kabupaten Kutai Kartanegara sebagaimana telah dipaparkan pada bab sebelumnya, penulis menarik suatu kesimpulan yakni kepemimpinan Camat Kota Bangun cukup baik dalam kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Kota Bangun yang ditunjukkan

oleh pemberian motivasi melalui 4 hal yakni pemberian penghargaan dan insentif, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan yang berlangsung dengan baik. Pelaksanaan kepemimpinan Camat Kota Bangun yang dinilai baik tersebut dipengaruhi pula oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat.

## **BAB III**

### **METODOLIGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2015), metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*); disebut sebagai metode kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif, pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

#### **3.2 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer yaitu merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2015) yang menyatakan bahwa : “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Responden dari penelitian ini adalah pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi pustaka atau studi dokumen seperti karya ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan



penelitian (Sugiyono, 2015). Data sekunder antara lain disajikan dalam bentuk data-data, tabel-tabel, diagram-diagram, atau mengenai topik penelitian. Data sekunder merupakan data selain data yang penulis dapatkan langsung melalui proses wawancara dan observasi ke Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah aktivitas yang menggunakan prosedur dan sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah ;

#### **1. Wawancara**

Menurut (Sugiyono, 2015) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di konstruksikan makna dalam suatu topic tertentu. Jenis wawancara yang dipakai dalam penelitian ini adalah wawancara semiterstruktur, dimana tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka.

#### **2. Observasi**

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan dengan jalan mengadakan peninjauan secara langsung dilapangan yang dijadikan subjek penelitian (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini observasi yang digunakan adalah observasi yang terang-terangan (*Overt Observation*), dalam observasi ini peneliti menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian.

### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah kajian teoritis, referensi serta literature ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2015). Studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan data skunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literature – literature, bahan kuliah, hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

#### **3.4 Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

##### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai dari Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang dengan total 100 orang. Yang terdiri dari 64 orang pegawai tetap / PNS dan 36 orang pegawai honor / non PNS.

##### 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel

dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015). Jenis *non probability sampling* yang digunakan adalah jenis *purposive sampling*, yaitu teknik sampling dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan.

Berdasarkan pertimbangan diatas maka peneliti mengambil sampel sebagai berikut :

- a. Pimpinan Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang
  - Bapak Novian Aldo, S.ST., M.M. (Direktur Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang)
  - Bapak Hendri Agustian, S.T., M.Ak. (Kepala Subbag Administrasi)
  - Bapak Saiful Bahri, S.Km., M.Kes (Kepala Subbag SDM)
- b. Karyawan/Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang
  - Satu orang Pegawai tetap Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang.
  - Satu orang Pegawai honor Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang.
  - Satu orang Dosen pengajar Politeknik Kesehatan Kemenkes Tanjungpinang.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Untuk mengidentifikasi teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini, maka definisi operasional yang dikemukakan adalah :

**Tabel 3.1**

**Definisi Operasional Variabel**

<b>NO</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>DEFINISI</b>	<b>INDIKATOR</b>
1	Peran Motivasi	Pengertian motivasi yaitu merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. (Hamalik, 2014)	1. Mendorong timbulnya atau suatu perubahan. 2. Sebagai pengarah. 3. Sebagai penggerak. (Hamalik, 2014)

Sumber : Data sumber yang diolah (2018)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Pada Jenis penelitian kualitatif ini, pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul atau pengolahan data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang terkumpulkan, data yang sudah ada dapat diolah dan dilakukan analisis data secara bersamaan.

Pada saat analisis data, dapat kembali lagi ke lapangan untuk mencari tambahan data yang dianggap perlu dan mengolahnya kembali. Pengolahan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara mengklasifikasikan atau

mengkategorikan data berdasarkan beberapa tema sesuai fokus penelitiannya (Sugiyono, 2015). Pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari :

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah menajamkan analisis, menggolongkan atau pengkategorisasian ke dalam tiap permasalahan melalui uraian singkat, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data sehingga dapat ditarik dan diverifikasi. Data yang di reduksi antara lain seluruh data mengenai permasalahan penelitian.

2. Penyajian Data

Setelah data di reduksi, langkah analisis selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisaikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga makin mudah dipahami.

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan, hubungan antar kategori serta diagram alur. Penyajian data dalam bentuk tersebut mempermudah peneliti dalam memahami apa yang terjadi. Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga

informasi yang didapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu untuk menjawab masalah penelitian.

### 3. Menarik kesimpulan atau verifikasi

Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan alur sebab akibat atau proposisi. Sebelum melakukan penarikan kesimpulan terlebih dahulu dilakukan reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan atau verifikasi dari kegiatan-kegiatan sebelumnya.

Proses analisis tidak sekali jadi, melainkan interaktif, secara bolak-balik diantara kegiatan reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan atau verifikasi selama waktu penelitian. Setelah melakukan verifikasi maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk narasi. Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dari kegiatan analisis data.

## **3.7 Teknik Analisis Data**

Menurut (Sugiyono, 2015) dalam penelitian kualitatif, data yang diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam – macam, dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Menurut Susan Stainback dalam (Sugiyono, 2015) belum ada panduan dalam penelitian kualitatif untuk menentukan berapa banyak data dan analisis yang

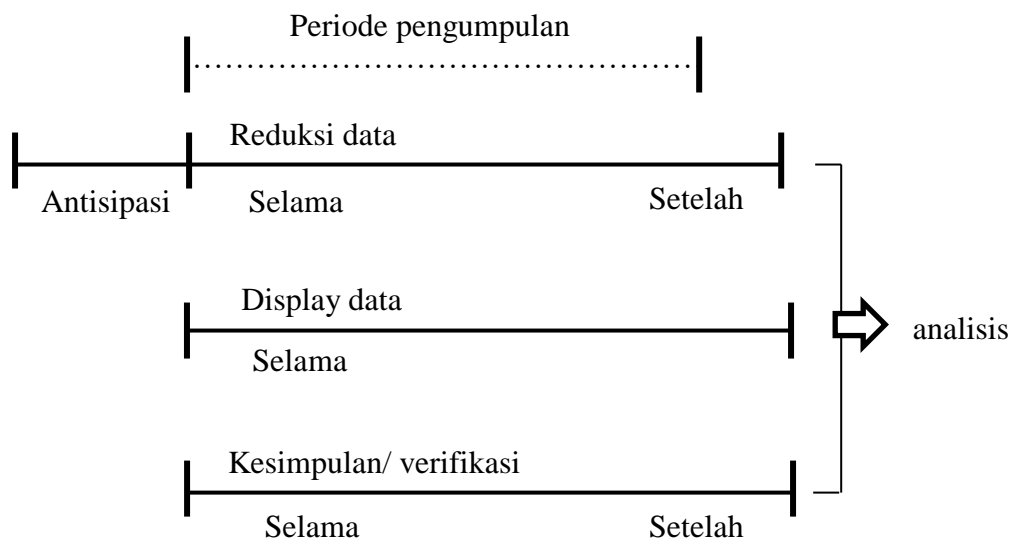
diperlukan untuk mendukung kesimpulan atau teori. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

### **Teknik Analisis Data Model Miles dan Huberman**

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Dalam hal ini teknik analisis data menggunakan analisis model Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2015), aktifitas dalam analisis data yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/ verification*. langkah langkah analisis dapat dilihat pada gambar berikut.

**Gambar 3.1**

#### **Komponen dalam analisis**



Sumber : (Sugiyono, 2015)

a. Reduksi data (*data reduction*)

Menurut (Sugiyono, 2015) mereduksi data berarti merangkum, memilih hal – hal yang pokok, memfokuskan pada hal hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek – aspek tertentu.

Menurut (Sugiyono, 2015) reduksi data merupakan proses berfikir sensitive yang memerlukan kecerdasan , keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi pemula dapat melakukannya melalui diskusi dengan teman yang sudah ahli sehingga dapat mereduksi data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan.

b. Display data (*data display*)

Menurut (Sugiyono, 2015) Setelah melalui tahap reduksi selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori ,flowchart dan sejenisnya.dengan mendisplay data mak memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnyaberdasarkan apa yang telah dialami tersebut.

c. Verifikasi (*conclusion drawing/ verification*)

Menurut (Sugiyono, 2015) Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.



Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila bukti bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, T. (2013). Studi Tentang Motivasi Peningkatan Kerja Pegawai Oleh Camat, *1*(1), 85–96.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamalik, O. (2014). *Psikologi Belajar & Mengajar*. Bandung: PT. Sinar Baru Algensindo.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2014a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014b). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moehersionno. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nchorbuno Dominic Abonam, B. B. (2011). the Role of Motivation on Employee Performance in the Public Sector: a Case Study of the University for Development Studies-Wa Campus.
- Pendong, Y. L., Dengo, S., & Plangiten, N. (2015). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi Yemita Listiana Pendong Salmin Dengo Novva Plangiten, 1–12.
- Prawirosentono. (2009). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Putri, S. R. (2014). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *Jom FISIP*, *1*(2), 1–11.
- Robescu, O., & Iancu, A.-G. (2016). The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations. *Valahian Journal of Economic Sciences*, *0*(0). <https://doi.org/10.1515/vjes-2016-0006>
- Sardiman, A. M. (2014). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: Prestasi Pustaka.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Winardi. (2009). *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

ZAMEER, H., Alireza, S., NISAR, W., & AMIR, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v4-i1/630>

## RIWAYAT HIDUP (CURICULUM VITAE)



Nama : Nina Rahmanita  
NIM : 13612226  
Tempat Lahir : Tanjungpinang  
Tanggal Lahir : 11 November 1992  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status Perkawinan : Menikah  
No. HP : 0812 7561 5808

Email : ninarahmanita1992@gmail.com

Alamat : Kp.Mekar Jaya, Gg Nuri 8, Tanjungpinang.

Riwayat Pendidikan :

1. SDN 004 Tanjungpinang Timur.
2. SMP Muhammadiyah Tanjungpinang.
3. SMA PGRI Tanjungpinang.
4. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.