

**ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK PADA PEGAWAI
KANTOR KELURAHAN TEMBELING TANJUNG**

SKRIPSI

**NIA FISNAWATI
NIM : 17612003**



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

**ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK PADA PEGAWAI
KANTOR KELURAHAN TEMBELING TANJUNG**

SKRIPSI

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

OLEH

**Nama : NIA FISNAWATI
Nim : 17612003**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



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

HALAMAN PERSETUJUAN/ PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK PADA PEGAWAI
KANTOR KELURAHAN TEMBELING TANJUNG

Diajukan kepada :

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

Oleh :

NAMA : NIA FISNAWATI
NIM : 17612003

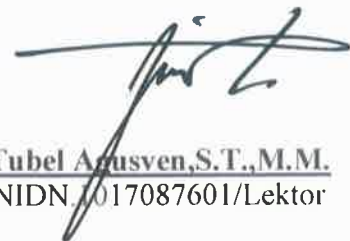
Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



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

Pembimbing Kedua,



Tubel Agusven,S.T.,M.M.
NIDN. 1017087601/Lektor

Menyetujui,



Ketua Program Studi,


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

Skripsi Berjudul

**ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK PADA PEGAWAI
KANTOR KELURAHAN TEMBELING TANJUNG**

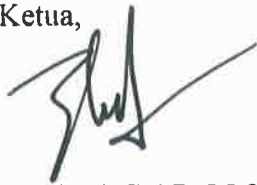
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : NIA FISNAWATI
NIM : 17612003

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Tiga Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Satriadi, S.AP., M.S.
NIDN.1011108901/Lektor

Sekretaris,



Imran Ilyas., M.M.
NIDN.1007036603/Lektor

Anggota,



Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.
1008108302/Asisten ahli

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



Tanjungpinang,
Ketua,

Chark Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 102912780/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : Nia Fisnawati
Nim : 17612003
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.20
Tahun Angkatan : 2017
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Intrinsik
Pada Pegawai Kantor Kelurahan
Tembeling Tanjung.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah 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 ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 23 Agustus 2021

Penyusun,



NIA FISNAWATI

NIM : 17612003

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kuucapkan kepada Tuhan yang maha Esa atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepada-Mu ya Allah, karena sudah menghadirkan orang-orang bearti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

Ayah dan Ibu

kedua orang tuaku sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada hingga, saya persembahkan karya kecil ini untuk ayah dan ibu yang telah memberikan kasih sayang, dukungan serta cinta kasih yang diberikan yang tak terhingga yang tidak mungkin terbalas dengan selembar kata cinta dan persembahan ini. Semoga ini dapat menjadi langkah awal untuk membuat ayah dan ibu bahagia dan tidak lupa juga untuk Kakaku, kedua adikku serta orang yang kucintai yang selalu mendoakanku sehingga tugas akhir ini bisa selesai

HALAMAN MOTO

Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia, Hanyaalah keberanian dan keyakinan yang teguh Memulai dengan penuh keyakinan Menjalankan dengan penuh keikhlasan Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan Jangan Menunda Pekerjaan Sampai Besok

Jika Hari Dapat Diselesaikan Maka Tuntaskanlah Orang bilang hidup itu seperti mengendarai sepeda, Kita harus terus bergerak untuk menjaga keseimbangan dan tidak jatuh, sehingga kita bisa sampai ke tempat tujuan yang hendak dicapai

~ DO NOT GIVE UP~

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh Puji syukur saya panjatkan atas rahmat Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan saya kesehatan sehingga bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK PADA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN TEMBELING TANJUNG”** guna menyelesaikan syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar sarjana Ekonomi Strata Satu pada program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa, tanpa adanya dukungan dan bantuandari berbagai pihak, maka penulisan skripsi ini tidak terselesaikan dengan baik, olehkarena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Charly Marlinda,S.E.,M.Ak.Ak.AC selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E.,M.Si.,Ak.AC 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 Pembangunan Tanjungpinang Ekonomi (STIE).
5. Bapak Satriadi, S.AP.,M.Sc Selaku pembimbing satu penulis, yang Telah membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Tubel Agusven, S.T.,M.M Selaku dosen Pembimbing dua penulis,

yang juga telah memberikan nasehat dan bimbingannya yang sangat besar dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membekali penulis dengan ilmu-ilmu yang bermanfaat serta karyawan/ti STIE Pembangunan Tanjungpinang.
8. Untuk kedua orangtuaku dan kakakku terima kasih yang telah memberikan motivasi dukungan yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
9. Kantor Kelurahan Tembeling Tanjung beserta pimpinan dan jajarannya yang telah bersedia menjadi objek penelitian ini dan juga turut bersedia memberikan informasi dan data-data ya

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan kegunaan bagi semua pihak,amin.

Tanjungpinang, 23 Agustus 2021

Penulis,

NIA FISNAWATI
NIM 17612003

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang.....	1
1.2	Rumusan Masalah.....	4
1.3	Tujuan Penelitian.....	4
1.4	Kegunaan Penelitian.....	4
1.4.1	Kegunaan Ilmiah.....	5
1.4.2	Kegunaan Praktis.....	5
1.4.3	Kegunaan Teoritis.....	5
1.5	Sistematika Penulisan.....	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Tinjauan Teori.....	8
2.1.1	Manajemen.....	8
2.1.1.1	Pengertian Manajemen.....	8
2.1.1.2	Jenis- Jenis Penelitian.....	9
2.1.1.3	Fungsi Manajemen.....	11

2.1.1.4	Unsur- Unsur Manajemen.....	12
2.1.1.5	Prinsip- Prinsip Manajemen.....	14
2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2.2	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.2.3	Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.2.4	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.1.2.5	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.3	Landasan Teori.....	28
2.1.3.1	Teori Motivasi.....	28
2.1.4	Motivasi.....	33
2.1.4.1	Pengertian Motivasi	33
2.1.5	Motivasi Intrinsik.....	35
2.1.5.1	Pengertian Motivasi Intrinsik.....	35
2.1.5.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik.....	37
2.1.5.3	Indikator Motivasi Intrinsik.....	40
2.2	Kerangka Pemikiran.....	42
2.3	Penelitian Terdahulu	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	47
3.2	Jenis Data.....	47
3.2.1	Data Primer.....	47
3.2.2	Data Skunder.....	48
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.3.1	Wawancara.....	48
3.3.2	Dokumentasi.....	48
3.3.3	Tinjauan Pustaka.....	49
3.4	Populasi dan Sampel.....	49
3.4.1	Populasi.....	49
3.4.2	Sampel.....	49

3.5	Definisi Operasional Variabel.....	50
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	50
3.6.1	Reduksi Data.....	50
3.6.2	Penyajian Data.....	51
3.6.3	Menarik Kesimpulan.....	51
3.7	Teknik Analisis Data.....	52
3.7.1	Uji Kredibilitas.....	52

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	54
4.1.1	Gambaran Umum Kelurahan Tembeling Tanjung.....	54
4.1.1.1	Sejarah Singkat Kelurahan Tembeling Tanjung.....	54
4.1.1.2	Visi Misi Kelurahan Tembeling Tanjung.....	55
4.1.1.3	Misi Kelurahan Tembeling Tanjung.....	55
4.1.1.4	Struktur Organisasi Kelurahan Tembeling Tanjung.....	56
4.1.1.5	Tugas dan Tanggung Jawab Pada Kantor Kelurahan Tembeling Tanjung.....	58
4.1.1.6	Karakteristik Informan.....	62
4.2.1	Reduksi Data.....	63
4.2.1.1	Hasil Wawancara Indikator Motivasi Intrinsik Pegawai.....	63
4.2.2	Penyajian Data.....	73
4.2.3	Penarikan Kesimpulan.....	74

BAB V PENUTUPAN

5.1	Kesimpulan.....	77
5.2	Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Sampel Penelitian.....	50
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 4.1	Nama – Nama Lurah 2008 – 2021	55
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.3	Karakteristik Informan Berdasarkan Umur.....	63
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Dengan Narasumber Berdasarkan Prestasi	64
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Dengan Informan Kunci Berdasarkan Prestasi.....	65
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Dengan Narasumber Berdasarkan Penghargaan.....	67
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Dengan Informan Kunci Berdasarkan Penghargaan.....	68
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Dengan Narasumber Berdasarkan Tanggung Jawab.....	69
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Dengan Informan Kunci Berdasarkan Tanggung jawab.....	70
Tabel 4.10	Rekapitulasi Hasil Wawancara Narasumber Berdasarkan Pengembangan Diri.....	71
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Wawancara Dengan Informan Kunci Berdasarkan Pengembangan Diri.....	72
Tabel 4.12	Hasil Penyajian Data	73

DAFTAR GAMBAR

No Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	43
Gambar 3.1	Triangulasi Sumber Data.....	52
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Judul Lampiran

Lampiran 1 : Pedoman wawancara

Lampiran 2 : Hasil Wawancara

Lampiran 3 : Dokumentasi

Lampiran 4 : Surat Keterangan Objek Penelitian

Lampiran 5 : *Plagiarism Checker*

ABSTRAK
ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK PADA PEGAWAI KANTOR
KELURAHAN TEMBELING TANJUNG

Nia Fisnawati. 17612003. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
fisnawatin@gmail.com

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi intrinsik pada pegawai Kantor Kelurahan Tanjung. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 5 orang dengan teknik Purposive Sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Objek penelitian berupa pegawai Kantor Kelurahan Tembeling Tanjung. Jenis data yang digunakan yaitu data primer yang diambil langsung melalui wawancara, data sekunder didapat dari data dan kantor Kelurahan Tembeling Tanjung. Teknik pengumpulan data didapat melalui wawancara, dokumentasi dan tinjauan pustaka.

Hasil penelitian ini bahwa analisis Motivasi Intrinsik pada Pegawai Kantor Kelurahan Tembeling Tanjung masih kurang efektif. Karena masih ada pegawai yang kurang tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab, pengembangan diri belum efektif sehingga prestasi dan penghargaan belum tercapai secara maksimal.

Kata Kunci : Motivasi Intrinsik

Dosen pembimbing : 1. Satriadi, S.AP., M.Sc.
2. Tubel Agusven, S.T., M.M.

ABSTRACT

ANALYSIS OF INTRINSIC MOTIVATION IN KANTOR KELURAHAN TEMBELING TANJUNG

Nia Fisnawati. 17612003. management. STIE Pembangunan Tanjungpinang
fnisnawatin@gmail.com

The purpose of this study was to determine the intrinsic motivation of the employees of Tembeling Tanjung sub – district office. This study used a sample of five people with purposive sampling technique . This method in this research is qualitative method. The object of this research of the Tembeling Tanjung village. The type data used is primary data taken directly through interviews, secondary data obtained from data from the Tembeling Tanjung village office. Data collection techniques were obtained through interviews, documentation and literature.

The results of this study indicate that the analysis of intrinsic motivation for the Tembeling- Tanjung sub- district office employees is still less effective. Because there are still employees who are less responsible in completing tasks.

It can be concluded that responsible and self- Development have not been effective so that achievement and awards have not been achieved optimally

Keywords : intrinsic motivation

*Supervising professors : 1. Satriadi, S.AP., M.Sc.
2. Tubel Agusven, S.T., M.M.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi setiap instansi pemerintah maupun swasta mempunyai keinginan dalam melakukan kemajuan dan pencapaian hasil yang maksimal dalam segala bidang. Persaingan antar organisasi, kini tidak hanya berupa persaingan bukti fisik ataupun modal melainkan persaingan atas personel atau sumber daya manusia yang dimiliki. Pada dasarnya yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal yaitu dengan memenuhi hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka harus dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang pegawai dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Seiring berjalannya waktu prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang pegawai jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangatlah berpengaruh dalam efektifitas suatu organisasi. Setiap Organisasi Pemerintahan, baik tingkat provinsi maupun daerah, memerlukan penataan organisasi sumber daya manusia agar organisasinya dapat berjalan secara efektif. Pada kenyataannya, masih banyak pemerintahan daerah yang belum mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia yang komprehensif.

padahal manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu yang berperan

penting dalam organisasi untuk menanggapi dengan efektif perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan perwujudan tanggung jawab sosial suatu organisasi, termasuk organisasi pemerintahan. Dalam melaksanakan kegiatan untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan, maka pemerintah daerah harus memiliki aturan atau perencanaan yang baik dalam pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia. disebabkan, untuk melaksanakan berbagai tantangan yang dihadapi dalam setiap perubahan pada lingkungan internal dan eksternal pemerintah daerah, pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan bersinambungan.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tercapainya suatu tujuan yang diinginkan organisasi.

Menurut Siagian (Waruwu, 2017) motivasi merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain, pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai yang diinginkan organisasi. Motivasi tidak diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasaan apa yang dinikmatinya karena bekerja, maka seorang pimpinan akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

Kelurahan adalah pembagian wilayah administrasi di Indonesia di bawah kecamatan. Kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah

kabupaten atau kota. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengan desa. Dengan semangat pengabdian kepada masyarakat dan peraturan daerah kabupaten Bintan Nomor 11 Tahun 2007 tentang pemekaran, perubahan dan pembentukan Kecamatan atau Kelurahan di Kabupaten Bintan, maka terbentuklah Kelurahan Tembeling Tanjung, Kecamatan Teluk Bintan yang merupakan pemekaran dari Desa Tembeling Kecamatan Teluk Bintan

Sementara motivasi intrinsik pada dasarnya adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang dimana ia memiliki keinginan untuk mencapai sebuah tujuan, wijaya *et al* (2016). Semakin tinggi motivasi intrinsik seseorang, hal ini akan selaras dengan semakin optimalnya kualitas pekerjaan yang ia lakukan. Kondisi tersebut memberikan dorongan bagi seorang individu untuk bekerja dengan penuh semangat, tekun, ulet, dan berkomitmen dalam menyelesaikan apa yang telah menjadi tuntutan atau tanggung jawabnya, Atmadja *et al.*, (2014). Jika seorang pegawai yang bekerja dengan penuh dedikasi karena ia merasa memperoleh sebuah peluang untuk mengaktualisasikan kemampuan dirinya. Misalnya Pegawai yang bekerja lembur karena ingin menyelesaikan suatu pekerjaan dan tanggung jawabnya secara maksimal bukan hanya karena disuruh. mereka yang termotivasi secara intrinsik akan cenderung bekerja keras dan memiliki disiplin kerja yang tinggi, sedangkan yang tidak memiliki motivasi yang tinggi akan lebih cenderung bekerja apa adanya saja.

Permasalahan yang terjadi pada pada Kantor Kelurahan Tembeling Tanjung yaitu diantaranya semakin rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja disebabkan

oleh sudah hampir masa pensiun, serta disisi lain ada juga sebagian pegawai mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja. Namun diduga masih ada pegawai yang dalam bekerja belum sepenuhnya, juga masih ada pegawai yang belum termotivasi untuk berprestasi. Jika mereka merasa bahwa ingin memiliki prestasi yang baik dalam kinerja maka mereka akan bersedia memberikan upaya ekstra untuk kepentingan sebuah organisasi tersebut. Akan tetapi dilihat dari segi kedisiplinan masih ada yang datang dan mengerjakan tugas melebihi waktu yang sudah ditetapkan, hal ini bisa dilihat dari tugas yang diberikan misalnya waktu yang ditetapkan 1 minggu akan tetapi menyelesaikannya bisa mencapai 10 hari, hal ini juga bisa dilihat pada masa jam kerja, masih ada pegawai yang meninggalkan ruang kantor dengan cukup lama.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka penulis menganggap masalah ini menarik untuk diteliti sehingga penulis memilih judul “ **Analisis Motivasi Intrinsik Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tembeling Tanjung** “

1.2 Rumusan masalah

Adapun rumusan dalam penelitian ini yaitu “ Bagaimana Motivasi Intrinsik Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tembeling Tanjung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi Intrinsik Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tembeling Tanjung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan untuk masuk dalam penelitian proposal , khususnya yang berhubungan dengan motivasi intrinsik Kantor Kelurahan Tembeling Tanjung.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penelitian dalam hal motivasi intrinsik pada kantor Kelurahan Tembeling Tanjung.
- b. Bagi Kantor (Kelurahan Tembeling Tanjung) Penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan dalam motivasi intrinsik. Agar meningkat dengan sendirinya dan membuat kantor tersebut bisa mencapai tujuan dari kantor tersebut seperti apa yang diharapkannya.
- c. Bagi STIE Pembangunan Tanjung Pinang Dapat menjadi sebuah referensi atau menjadi pertimbangan kepadamahasiswa/mahasiswa yang ada di STIE.

1.4.3 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan arah uraian mengenai susunan penelitian yang tersusun secara teratur, membagikan penulisan dalam bentuk bab

sehingga memberikan kemudahan bagi para pembaca dan dapat melihat gambaran secara jelas isi dari metodologi penelitian ini, sistematika penulisan dari penelitian ini yaitu

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang fenomena yang akan dibahas, latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan ilmiah, kegunaan praktis dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang teori- teori yang memiliki relevansi yang akan dipakai sebagai patokan berbagai masalah yang berhubungan dengan penelitian. Dalam bab ini meliputi tinjauan pustaka yang sedang diteliti oleh penulisan yang mendasari penelitian, tinjauan teori, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan tentang mengenai metode penelitian, jenis penelitian, jenis-jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variable, teknik pengolahan data, dan lokasi jadwal dari penelitian tersebut.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang gambaran umum organisasi, pembahasan masalah, dimana penulis mencoba menjelaskan dan menguraikan hasil penelitian mengenai analisis motivasi intrinsik pada pegawai kantor kelurahan tembeling tanjung.

BAB V : PENUTUP

Menjelaskan tentang kesimpulan dan saran- saran yang berhubung dengan hasil penelitian dan pembahasan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Fathoni (2015), manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola yang dilakukan melalui proses berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Manajemen adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang direncanakan oleh suatu organisasi yang di antaranya adalah manusia, uang, metode, material, mesin dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses.

Menurut Willy dkk (Mappasiara, 2018), manajemen secara etimologi berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang berarti memerintah, mengatur, Kemudian dikembangkan kata *to manage* terjadinya perubahan menjadi *management* yang berarti pimpinan, pengurusan dan pengelolaan.

Menurut Hasibuan (Primayana, 2019), Manajemen adalah ilmu yang mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti yang diinginkan organisasi.

Menurut Siagin (Annas, 2017), mendefinisikan manajemen sebagai kemampuan atau untuk memperoleh suatu hasil dari tujuan yang diinginkan organisasi.

Menurut Daft (Setiawan, 2016), mendefinisikan manajemen sebagai berikut

pencapaian tujuan organisasi dengan cara efektif dan efisien yang dilaksanakan secara perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumberdaya organisasi.

Menurut John Schermerhorn Jr (Nursam, 2017), manajemen adalah proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya yang dimiliki, baik orang-orang dan material untuk mencapai tujuan.

Menurut Koontz (Ibrahim, 2016), menyatakan bahwa manajemen adalah seni yang paling produktif selalu didasarkan pada pemahaman terhadap ilmu mendasarinya. Namun ruang lingkup manajemen tidak terbatas hanya pada pimpinan. Karena kepemimpinan hanyalah bagian dari manajemen. Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa manajemen itu adalah seni dalam mengelola.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Manajemen

Menurut Nashar (2013), Jenis-Jenis Manajemen Beberapa jenis manajemen pada umumnya terbagi dalam lima bagian, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Management by Acception

Konsep dasarnya pada manajemen jenis ini menekankan bahwa suatu perusahaan/organisasi itu harus mendapat dukungan dari para pegawai (anggotanya). pegawai (anggota) diberi motivasi agar para pegawai melakukan pekerjaan dari dalam diri sendiri sesuai tugas masing-masing untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hasil usaha/kerja dari para pegawai secara akumulasi kemudian akan dianalisis dan dibandingkan

dengan periode sebelumnya.

2. *Managerial Breakthrough*

Manajemen jenis ini dipandang sebagai perombakan bidang manajemen secara bertahap dan sistem tersebut hendaklah dinamis (tidak bersifat kaku).

Dengan kata lain, dalam manajemen ini senantiasa melakukan perubahan perbaikan dari setiap hasil yang dicapai. dan perubahan – perubahan kearah yang lebih baik tersebut harus selalu diawasi secara maksimal.

3. *Management by Objective*

Manajemen ini dikenal dengan sebutan akronimnya, yaitu MBO (*Management by Objective*). Dalam sistem penerapannya, manajemen jenis ini menitiktekan spesifikasi sasaran dan penetapan kuantitas hasil (*output*) yang harus dicapai. Langkah- langkah yang harus dilakukan dalam *management by objective* ini adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah hasil yang dicapai
- b. cara yang dipakai
- c. Waktu pelaksanaan dan waktu berakhirnya suatu pekerjaan
- d. Fasilitas, dana, sarana, dan wewenang
- e. Personil pelaksanaan dan pemberian tugas
- f. Penilaian dari apa yang dicapai

4. *Management by Result*

Manajemen jenis ini juga menitikberatkan pada penganalisisan dari hasil yang dicapai, sehingga diperlukan pengawasan yang sangat berhati- hati terhadap berbagai aspek yang berkenaan dengan hasil yang dicapai oleh

organisasi atau perusahaan.

5. *Management by ideals*

Manajemen by ideals menekankan pada pengawasan tujuan perusahaan atau organisasi secara teliti. Hal tersebut didasarkan pada asumsi bahwa tujuan merupakan ide atau gagasan dasar dari perusahaan atau organisasi yang akan dicapai. Oleh karena itu, manajemen jenis ini sangat teliti dalam mengawasi berbagai kegiatan yang berkenaan dengan tujuan.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen Fungsi-fungsi manajemen adalah berupa kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Menurut Nickles dan McHoughand Hough (Nashar, 2013) terdiri dari empat fungsi, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang penentuan strategi dan teknik yang tepat untuk mewujudkan keinginan dan tujuan organisasi. Di antara kecenderungan organisasi sekarang misalnya, bagaimana merencanakan organisasi, bagaimana cara melaksanakan organisasi yang mampu bersaing dimasa sekarang, dan lain sebagainya.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian yaitu proses yang berhubungan bagaimana metode yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan efisien, sistem dan lingkungan organisasi yang

kondusif, dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengimplementasian atau Direction

Pengimplementasian atau direction, yaitu proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh semua pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengendalian atau pengawasan

Pengendalian atau pengawasan yaitu, proses yang dilakukan untuk memastikan semua rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan seperti yang diinginkan dengan target yang sekalipun berbagai kendala terjadi dalam organisasi yang dihadapi.

2.1.1.4 Unsur – Unsur Manajemen

Menurut George R. Terry (Rohman, 2017), berpendapat dalam bukunya yang berjudul ” *principle of management* “ bahwa ada 6 unsur pokok yang terkandung dalam manajemen, diantaranya :

1. Manusia/ orang

Manusia/ orang Dari beberapa pandangan mengenai unsur – unsur manajemen tersebut, jelas terlihat bahwa manusia merupakan unsur yang paling penting dan tidak dapat digantikan oleh unsur lainnya. Manusia memiliki pikiran serta gagasan yang sangat penting dalam menentukan keterbedayaan unsur lainnya. Dengan kualitas manusia yang mendukung,

manajemen akan bekerja secara maksimal, dan sebaliknya kualitas kemampuan manusia yang tidak baik, maka manajemen juga akan banyak mengalami kendala dan kegagalan dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas manusia dinilai penting dan harus senantiasa dilakukan, agar dalam penerapan manajemen, baik dalam komunitas (organisasi) maupun dalam konteks personalitas berjalan sebagaimana yang semestinya.

2. Material

Material (material) Selain kemampuan manusia yang baik dan bagus, untuk manajemen juga harus terdapat material (bahan- bahan). Karena dalam berbagai aktivitas sebagai proses pelaksanaan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, selalu membutuhkan adanya material (bahan- bahan). Dengan demikian, material juga merupakan sarana dari manajemen

3. *Machines* (mesin)

Machines (mesin) Unsur lain yang juga menentukan dalam manajemen adalah mesin, dimana dalam paradigma saat ini, mesin merupakan pembantu manusia dalam pelaksanaan manajemen untuk mencapai tujuan, bukan sebaliknya manusia sebagai pembantu mesin seperti yang terjadi pada masa sebelum revolusi industri.

4. *Methods* (metode/cara)

Methods (metode/ cara) Unsur berikutnya yang juga ada dalam manajemen adalah metode/ cara, dimana dalam pelaksanaan berbagai kegiatan

mencapai tujuan, manusia dihadapkan dengan berbagai alternatif yang harus dipilih salah satunya. Sehingga dengan pemilihan metode/cara kegiatan yang baik dari berbagai alternatif yang ada, pelaksanaan manajemen dalam mencapai tujuan akan berjalan secara tepat dan berhasilguna.

5. *Money* (uang)

Money (uang) selanjutnya adalah unsur uang, keberadaan juga merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya pelaksanaan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan. Unsur uang membutuhkan perhatian yang baik dalam proses manajemen, karena dengan pengaturan yang baik akan memberikan dampak afisiensi.

6. *Market* (Pasar)

Market (pasar) Terakhir adalah unsur pasar, khususnya bagi komunitas yang bergerak di bidang industri. Pasar Sebagai salah satu unsur pokok dari manajemen karena darinya hasil sebagai tujuan dari suatu komunitas akan didapatkan. Hasil yang maksimal dalam dunia industry hasil maksimal, proses manajemen harus memperhatikan dan mempertahankan pasar yang dimiliki, bahkan harus semakinbertambah.

2.1.1.5 Prinsip- Prinsip Manajemen

Menurut Henry Fayol (Wijaya, Candra & Rifa'i, 2016), Prinsip- Prinsip umum manajemen (*general principles of management*), adalah :

1. Pembagian Kerja

Prinsip ini memiliki peran utama, karena adanya limit factors, artinya adanya keterbatasan-keterbatasan manusia dalam mengerjakan semua

pekerjaan, yaitu:

- a. keterbatasan waktu;
- b. keterbatasan pengetahuan;
- c. keterbatasan kemampuan;
- d. keterbatasan perhatian.

Keterbatasan-keterbatasan ini mengharuskan diadakannya pembagian pekerjaan. Tujuannya untuk memperoleh efisiensi organisasi dan pembagian kerja yang berdasarkan spesialisasi sangat diperlukan, baik pada bidang teknis maupun pada bidang kepemimpinan. Asas pembagian kerja ini mutlak harus diadakan pada setiap organisasi karena tanpa pembagian kerja berarti tidak ada organisasi dan kerja sama di antara anggotanya. Dengan pembagian kerja maka daya guna dan hasil guna organisasi dapat ditingkatkan demi tercapainya tujuan.

2. Kekuasaan dan Tanggung Jawab

Menurut asas ini perlu adanya pembagian wewenang dan tanggung jawab antara atasan dan bawahan; wewenang harus seimbang dengan tanggung jawab. Misalnya wewenang sebesar X maka tanggung jawab pun sebesar X. Wewenang (authority) menimbulkan "hak", sedangkan tanggung jawab menimbulkan "kewajiban". Hak dan kewajiban menyebabkan adanya interaksi atau komunikasi antara atasan dan bawahan.

3. Displin

Menurut asal ini, hendaknya semua perjanjian, peraturan yang telah ditetapkan, dan perintah atasan harus dihormati, dipatuhi, serta dilaksanakan

sepenuhnya.

4. Kesatuan Perintah

Menurut asas ini, hendaknya setiap hanya menerima perintah dari seorang atasan dan bertanggung jawab hanya kepada seorang atasan pula bawahan.

Tetapi seorang atasan dapat memberi perintah kepada beberapa orang bawahan. Asas kesatuan perintah ini perlu, karena jika seorang bawahan diperintah oleh beberapa orang atasan maka ia akan bingung.

5. Kesatuan Arah

Setiap orang (sekelompok) bawahan hanya mempunyai satu rencana, satu tujuan, satu perintah, dan satu atasan, supaya terwujud kesatuan arah, kesatuan gerak, dan kesatuan tindakan menuju sasaran yang sama. *Unity of command* berhubungan dengan karyawan, sedangkan *unity of direction* bersangkutan dengan seluruh perusahaan.

6. Mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi

Setiap orang dalam organisasi harus mengutamakan kepentingan bersama (organisasi), di atas kepentingan pribadi. Misalnya pekerjaan kantor sehari-hari harus diutamakan daripada pekerjaan sendiri.

7. Remuneration of Personnel

Menurut asas ini, hendaknya gaji dan jaminan-jaminan sosial harus adil, wajar, dan seimbang dengan kebutuhan, sehingga memberikan kepuasan yang maksimal baik bagi karyawan maupun majikan.

8. Pusat Wewenang

Setiap organisasi harus mempunyai pusat wewenang, artinya wewenang itu

dipusatkan atau dibagi-bagikan tanpa mengabaikan situasi-situasi khas, yang akan memberikan hasil keseluruhan yang memuaskan. *Centralization* ini sifatnya dalam arti relatif, bukan absolut (mutlak).

9. Hirarkis

Saluran perintah atau wewenang yang mengalir dari atas ke bawah harus merupakan mata rantai vertikal yang jelas, tidak terputus, dan dengan jarak terpendek. Maksudnya perintah harus berjenjang dari jabatan tertinggi ke jabatan terendah dengan cara yang berurutan.

10. *Order*

Asas ini dibagi atas material *order* dan *social order*, artinya keteraturan dan ketertiban dalam penempatan barang-barang dan karyawan. Material order artinya barang-barang atau alat-alat organisasi perusahaan harus ditempatkan pada tempat yang sebenarnya, jangan disimpan di rumah. Social order artinya penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian atau bidang spesialisasinya.

11. Keadilan

Pemimpin harus berlaku adil terhadap semua karyawan dalam pemberian gaji dan jaminan sosial, pekerjaan dan hukuman. Perlakuan yang adil akan mendorong bawahan mematuhi perintah-perintah atasan dan gairah kerja. Jika tidak adil bawahan akan malas dan cenderung menyepelekan tugas-tugas dan perintah.

12. Inisiatif

Menurut asas ini, seorang pimpinan harus memberikan dorongan dan

keseinpatan kepada bawahannya untuk berinisiatif, dengan memberikan kebebasan agar bawahan secara aktif memikirkan dan menyelesaikan sendiri tugas-tugasnya.

13. Asas Kesatuan

Menurut asas ini, kesatuan kelompok harus dikembangkan dan dibina melalui sistem komunikasi yang baik, sehingga terwujud kekompakan kerja (*team work*) dan timbul keinginan untuk mencapai hasil yang baik. Pimpinan perusahaan harus membina para bawahannya sedemikian rupa, supaya karyawan merasa ikut memiliki perusahaan itu.

14. Kestabilan Jabatan

Menurut asas ini, pimpinan perusahaan harus berusaha agar mutasi dan keluar masuknya karyawan tidak terlalu sering, karena akan mengakibatkan ketidakstabilan organisasi, biaya-biaya semakin besar, dan perusahaan tidak mendapat karyawan yang berpengalaman. Pimpinan perusahaan harus berusaha, agar setiap karyawan betah bekerja sampai masa pensiunnya. Jika karyawan sering berhenti perlu manajer menyelidiki penyebabnya. Apakah karena gaji terlalu kecil, perlakuan yang kurang baik, dan lain sebagainya.

Sejak time and motion study dari F.W. Taylor dan teori-teori yang dikemukakan oleh Henry Fayol maka secara resmi manajemen diakui sebagai suatu ilmu pengetahuan yang berdiri sendiri, yang dapat disejajarkan dengan ilmu-ilmu pengetahuan lainnya dan dikelompokkan ke dalam ilmu pengetahuan sosial. Hal ini disebabkan karena manajemen telah memenuhi

syarat-syarat ilmu pengetahuan (*science*).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi yang tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan. Karyawan/pekerja/buruh adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang etenagakerjaan).

Menurut Mangkunegara (Hamalia, 2016), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Menurut Iskandar (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud

tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan.

Menurut Samsuni (2017), Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James (Akilah, 2018), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi, dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.

Menurut Edwin Flippo (Almasri, 2016), “manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat”.

Menurut Susan (2019), Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara

umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Menurut Primayana (2019), Sumber daya manusia merupakan satu- satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing- masing organisasi. Menurut Cushway (Sutrisno, 2017), tujuan MSDM meliputi :

- A. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- B. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- C. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- D. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini

mencapai tujuannya.

- E. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- F. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- G. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM .

Sementara itu, menurut Schuler et al. (Sutrisno, 2017), setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu :

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas.
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- c. Menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek – aspek legal.

2.1.2.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) akan dapat memberikan berbagai manfaat baik pada organisasi/perusahaan, berikut adalah manfaat MSDM pada organisasi/perusahaan . Menurut Nawawi (Yani, 2012):

- A. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM
- B. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan.
- C. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM
- D. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dengan

efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja

- E. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efisien dan efektif
- F. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif.
- G. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karier secara efisien dan efektif.
- H. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengukur kegiatan berbagai keuntungan / manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

2.1.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu (2016), Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut.

- A. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
- B. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *the right man in the right place and the right man in the right job*. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

- C. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masayang akan datang.
- D. Memperkirakan keadaan perekonomian padanya nya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- E. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
- F. Melaksanakan pendidikan,latihan,dan penilaian prestasi karyawan.
- H. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupaun horizontal
- I. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan,tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit.Tenaga kerja manusia selain mampu,cakap,dan terampil,juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam memujudkan tujuan.

2.1.2.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Malayu, 2016), Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan,pengorganisasian,pengarahan,pemeliharaan,perencanaan,pengorganisasian,pengarahan,pemeliharaan,kedisiplinan,dan pemberhentian.

A. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkanya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi

pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan, program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

B. Pengorganisasian

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

C. 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.

D. Pengendalian

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

E. Pengadaan

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

F Pengembangan

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

G Kompensasi

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

H. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM,

karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

I. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan sebagian besar karyawan era berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

J. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

K. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya 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 1964

2.1.3 Landasan Teori

2.1.3.1 Teori Motivasi

Menurut (Maulana et al., 2015), Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah:

1. Teori Maslow

Teori Maslow Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham

Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi.

2. Teori McClelland

Menurut Mc Clelland, ada tiga hal yang melatar belakangi motivasi seseorang, yaitu: Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi.

Menurut Prihartanta (2015), dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah:

1. Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan) Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhannya terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting:
 - A. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
 - B. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
 - C. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
 - D. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan

mendapatkan dukungan serta pengakuan)

- E. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).
2. Teori Motivasi Herzberg (Teori dua faktor) Menurut Herzberg, ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).
- A. Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik),
 - B. Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).
3. Teori Motivasi DOUGLAS Mcgregor Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori y Menurut teori x empat pandangan yang dipegang manajer.
- A. karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukaikerja
 - B. karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
 - C. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.

- D. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y :
- a. karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
 - b. Orang akan menjalankan pengarahannya sendiri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
 - c. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
 - d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.
4. Teori Motivasi Vroom (Teori Harapan) Teori dari Vroom tentang cognitive theory of motivation menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:
- A. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
 - B. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
 - C. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.
5. Teori Motivasi Achievement Mc Clelland (Teori Kebutuhan

Berprestasi) Teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland, menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia.

6. Teori Motivasi Clayton Alderfer (Teori “ERG) Clayton Alderfer menentang teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (existence), hubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Teori ini sedikit berbeda dengan teori Maslow. Disini Alderfer mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi.
7. Teori Penetapan Tujuan (goal setting theory) Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni:
 - A. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
 - B. Tujuan-tujuan mengatur upaya
 - C. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
 - D. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.
8. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini menjelaskan bahwa motivasi merupakan fungsi dari keadilan yang didasarkan pada hasil (output) dan wages (pendapatan/gaji). Keadilan yang sederhana adalah menerima pendapat sesuai dengan usahanya. Jika bekerja keras, pendapatnya tinggi. Sebaliknya, jika bekerja malas,

pendapatannya rendah. Tidak adil jika orang yang rajin dengan yang malas disamakan pendapatannya. Artinya tidak berlaku jargon RPMS (rajin malas, pendapatan sama). Menurut teori ini, seseorang akan termotivasi bekerja jika ia menikmati rasa keadilan. Prestasi yang akan dipersembahkan tergantung pada persepsinya kepada apa yang diberikan dan diterima orang lain. Ada empat perbandingan acuan menurut Robbins yang dapat digunakan oleh seorang karyawan sehubungan dengan teori keadilan:

- A. Di dalam diri sendiri, Pengalaman seorang karyawan dalam posisi yang berada didalam organisasinya dewasa ini.
- B. Di luar diri sendiri, pengalaman seorang karyawan dalam situasi atau posisi diluar organisasinya dewasa ini.
- C. Di dalam diri orang lain, individu atau kelompok individu lain didalam organisasi karyawan itu,
- D. Di luar diri orang lain, Individu atau kelompok individu diluar organisasi karyawan itu.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (Maulana et al., 2015), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Stefan Ivanko (Hamalia, 2016), mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah

sebab dari tindakan. Upaya mengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan.

Menurut M. Hasym (Prasetio, 2020), motivasi berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Terry (A. T. Hidayat & Agustina, 2020), mendefinisikan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang atau individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal; rasa lapar, haus, dan dahaga. Motivasi berarti kekuatan kecenderungan seseorang atau individu melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada pekerjaan tertentu.

Menurut Siswanto (Bahri & Nisa, 2017), motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik biologis serta sosial ekonomis. Akan tetapi yang lebih penting adalah adanya kebutuhan (*needs*) yang bersifat sosial psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, jaminan sosial, dan sebagainya. Jadi secara singkat motivasi diartikan sebagai bagian integral dan hubungan perburuan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan

sumber daya manusia.

Menurut Ernika (2016), Motivasi adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya manusia mudah diberikan motivasi karena apabila setiap kebutuhan terpenuhi seseorang mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kesulitan adalah kebutuhan manusia kadang tidak pernah tercukupi, oleh karena itu organisasi hendaknya secara bijak mempertimbangkan proporsi yaitu berimbang antara kepentingan pegawai dengan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Karena organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau berkerja keras dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau berkerja keras mempergunakan kemampuan, kecapakan dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Prihartanta (2015), motivasi yaitu keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan – tindakan . Terdapat dua rangsangan motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

2.1.5 Motivasi intrisik

2.1.5.1 Pengertian motivasi intrinsik

Menurut Sardiman (Yusvidha, 2017), motivasi intrinsik adalah motif- motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Dewi & 1 (2018), melalui motivasi instrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya.

Menurut Sunarsi (2018), motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya, jenis motivasi ini timbul dalam diri individu atas dasar kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain.

Menurut Suwatno (Ernawati & Amboningtyas, 2017), motivasi intrinsik adalah motif- motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirancang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Nawawi (Sariningtyas, 2016), motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakan.

Menurut M. Hasym (Prasetio, 2020), motivasi instrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan. Motivasi intrinsik menjadi pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai

individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan.

Menurut Syamsul Hidayat & Tjahjono (2015), mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai sejauh mana seseorang ingin bekerja bersinar dalam pekerjaannya untuk mendapatkan kepuasan intrinsik.

Menurut Warr, et. al (Syamsul Hidayat & Tjahjono, 2015), telah mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai sejauh mana seseorang ingin bekerja bersinar dalam pekerjaannya untuk mendapatkan kepuasan intrinsik

Menurut Kreitner dan Kinicki (Yuniarko & Winarni, 2020), Motivasi intrinsik adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik

Menurut Sutrisno (2017), Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intrinsik dan ekstrinsik yang berasal dari karyawan. Faktor intrinsik yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antarlain :

A. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh memenuhi kebutuhan untuk makan.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

a. Memperoleh kompensasi yang memadai.

- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

B. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

C. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan berkerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

D. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal – hal :

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan

- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- E. Keinginan untuk berkuasaKeinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang- kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara- cara yang tidak terpuji, namun cara- cara yang dillakukanya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilihmenjadi ketua atau kepala,tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/ kerja. Walaupun kadarkemampuan kerja itu berbeda- beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal- hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :
- a. Hak otonomi.
 - b. Variasi dalam melakukan pekerjaan
 - c. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
 - d. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik Menurut Taufik (Suryadi & Efendi, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik antara lain sebagai berikut :

- A. Kebutuhan (*need*) Seseorang beraktivitas untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan biologis maupun psikologis.

- B. Harapan (*Expectancy*) Seseorang cenderung termotivasi oleh keberhasilan dan harapan untuk mencapai
- C. Keberhasilan yang dapat menimbulkan kepuasan dan peningkatan harga diri serta pergerakan ke arah pencapaian tujuan.
- D. Minat merupakan rasa suka dan ingin melakukan suatu hal tanpa diperintah.

2.1.5.3 Indikator Motivasi Intrinsik

Indikator dari faktor instrinsik dari Menurut Ardana dkk (Suwarno, 2014), antara lain:

- A. Tanggung jawab, merupakan besarnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- B. Prestasi, mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- C. Pekerjaan itu sendiri, memiliki perasaan senang dalam bekerja
- D. Penghargaan, merupakan adanya umpan balik atas hasil pekerjaannya
- E. Kesempatan berkembang, memiliki tujuan yang jelas dan menantang serta melaksanakan tugas dengan target yang jelas.

Indikator Motivasi Intrinsik Menurut Robbins (Suryadi & Efendi, 2018), motivasi intrinsik memiliki indikator berikut.

- A. Prestasi, yaitu pemberian kesempatan bagi karyawan yang potensial.
- B. Penghargaan, yaitu meliputi pemberian penghargaan bagi karyawan atas hasil kerja untuk mengembangkan diri. Tanggung jawab, yaitu tugas karyawan agar memahami dengan benar perandan wewenangnya.
- C. Pengembangan diri, yaitu pemberian kesempatan bagi karyawan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan.

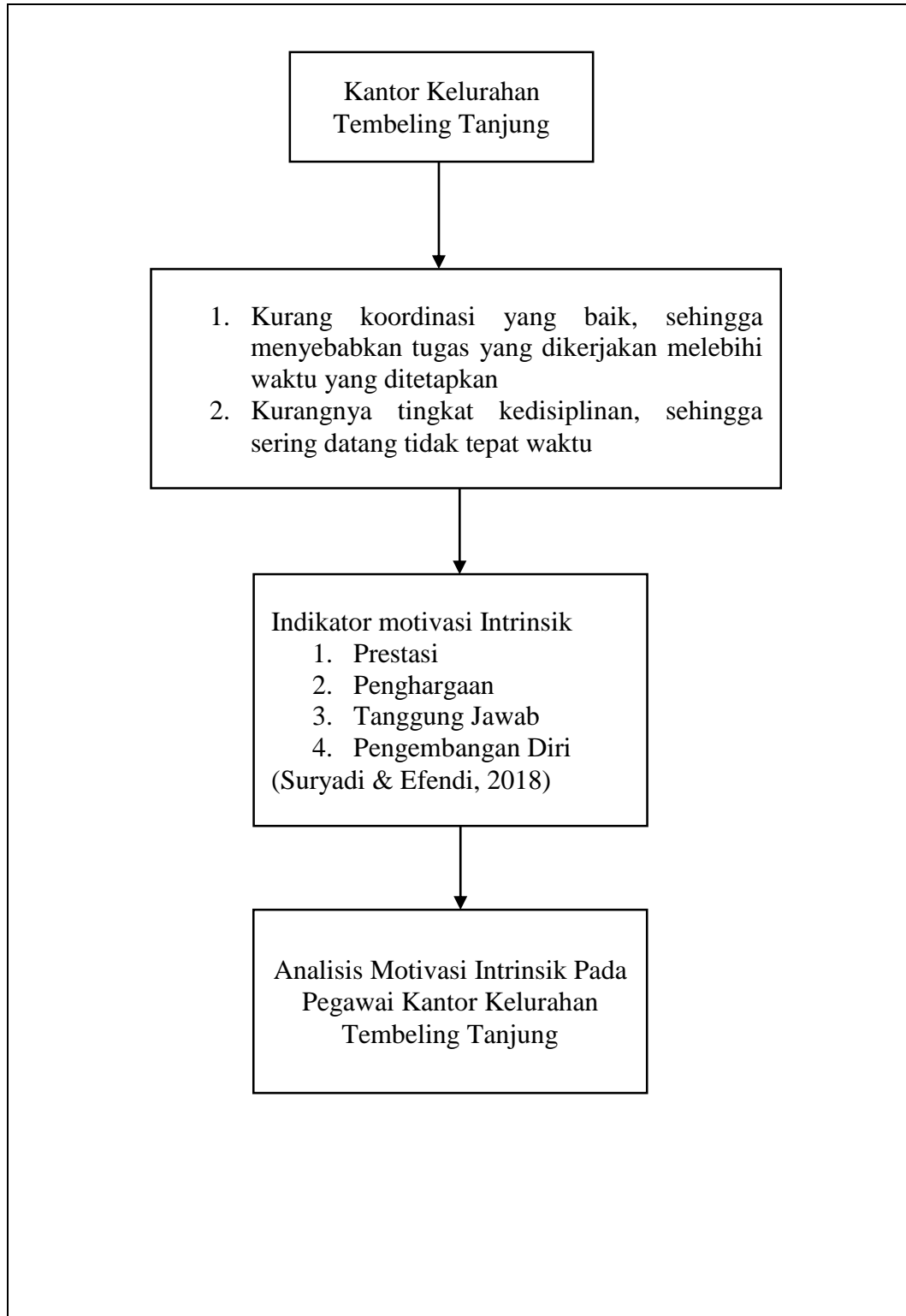
Indikator Motivasi Intrinsik Menurut Herzberg (Sariningtyas, 2016), antar lain :

- A. Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihnya. Agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar karyawan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang karyawan memiliki prestasi kerja yang baik maka pimpinan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan tersebut.
- B. Pekerjaan itu sendiri Pimpinan harus membuat kondisi dimana karyawan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat karyawan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat
- C. Penghargaan Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan.
- D. Tanggung jawab Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi karyawan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan karyawan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menetapkan prinsip partisipasi.
- E. Pengembangan diri merupakan salah satu faktor motivasi bagi karyawan. Faktor pengembangan diri ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih karyawannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian yang dilakukan penelitian disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti Menurut Sapto Haryoko (Sugiyono, 2017), kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Menyesuaikan Dengan Konsep Penelitian (2020)

2.3 Penelitian Terdahulu

A. Jurnal Nasional

Sigit Indrawijaya & Widayanti tahun 2015 dengan judul Analisis motivasi intrinsik pegawai pada kantor camat Singkut Kabupaten Sarolangun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi intrinsik pegawai kantor camat singkut kabupaten sarolangun. Metode penelitian ini adalah kualitatif maka dapat diperoleh dari rumusan masalah pertama, kedua dan ketiga mengenai motivasi intrinsik, disiplinkerja kinerja pegawai kantor camat singkut. Spesifikasi Penelitian ini adalah data primer dan data Sekunder, data penelitian ini, semua dijadikan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang. maka teknik penentuan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampling jenuh. Berdasarkan hasil analisis motivasi intrinsik pada Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun, maka dapat diartikan bahwa secara umum motivasi pegawai kantor Camat Kecamatan Singkut Kabupaten Sarolangun mempunyai kriteria motivasi yang pegawai yang termotivasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis motivasi intrinsik pegawai pada kantor camat singkut pernyataan feedback, bekerjasama, persahabatan, dan tugas yang dibebankan perlu ditingkatkan perlu ditingkatkan dan harus mendapat perhatian dari instansi kantor camat singkut kabupaten sarolangun.

Sri Eko Purwanto, Mashudi & Bambang Budi Utomo 2012 dengan judul Analisis Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Guru Ekonomi SMAN 1 Mempawah Hulu Kabupaten Landak, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru Ekonomi SMAN 1 Mempawah Hulu

Kabupaten Landak. Metode penelitian ini adalah metode kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah guru mata pelajaran ekonomi SMAN 1 Mempawah Hulu Kabupaten Landak. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi motivasi intrinsik guru ekonomi sudah cukup baik walaupun belum terpenuhi semua aspek. Motivasi ekstrinsik guru ekonomi sudah cukup baik, hanya saja pengembangan metode mengajar kurang adanya pengembangan.

Eka Rosita Widya Sariningtyas tahun 2016 dengan judul Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai perilaku organisasi yaitu : evaluasi diri inti, pengawasan diri dan proaktif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Berdasarkan hasil hal tersebut bermakna bahwa karakteristik individu berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan (H2) : motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa individu yang termotivasi secara intrinsik akan cenderung memperlihatkan penguatan dalam berkerja dan tampilannya meliputi ketahanan.

B. Jurnal Internasional

Anders Dysvik & Bard Kuvaas tahun 2012 Intrinsic motivation as a moderator of the relationship between perceived job autonomy and work

performance tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui contoh hubungan alternatif antara otonomi pekerjaan dan hasil kerja berbeda dengan pandangan yang dominan bahwa pekerjaan otonom meunghubungkan ke tingkat motivasi intrinsik dan pada giliran kinerja kerja, kami mengemabangkan hipotesis yang mengusulkan bahwa motivasi intrinsik menyeimbangkan hubungan karena keduanya menganggap otonomi pekerjaan dan kinerja kerja. Dua survei antar anggota 302 karyawan dari berbagai organisasi layanan norwegia menunjukkan bahwa hubungan betwer memadang otonomi pekerjaan dan kedua manajer keuangan dinilai kualitas kerja yang dinilai oleh motivasi intrinsik. Untuk penelitian ini kami mencoba hubungan yang telah terhipotesis dalam dua kali berturut-turut, tapi berbeda, sampel studi, sejalan dengan panggilan terakhir oleh kline untuk kasus increase dalam pengadaan perilaku dalam penelitian perilaku organisasi.

Christopher P. Cerasoli & Jessica M. Nicklin dkk tahun 2014 *Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance* tujuan penelitian ini berfokus pada efek yang telah merusak : yaitu perdebatan tentang apakah pemberian insentif ekstrinsik mengikis motivasi intrinsik. Ulasan ini dan meta-analisis dibangun atas tinjauan sebelumnya dengan berfokus pada hubungan timbal balik antara intrinsik motivasi, insentif ekstrinsik, dan kinerja, dengan mengacu pada 2 moderator : tipe kinerja (kualitas vs kuantitas) dan kemungkinan insentif (secara langsung menonjkinerja vs kinerja tidak langsung) belum ditinjau secara sistematis hingga saat ini. Kinerja tetap ditempatkan apakah insentif diberikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2016), Penelitian kualitatif dapat disebutkan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme/ enterpretif, dipergunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah,(sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen utama, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*.

Menurut Creswell (Sugiyono, 2016), menyatakan dalam penelitian kualitatif bearti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Proses penelitian mencakup membuat pertanyaan penelitian dan prosedur yang masih bersifat sementara, mengumpulkan data pada seting partisipan, analisis data secara induktif,membangun data yang parsial ke dalam tema, dan selanjutnya memberikan interpretasi terhadap makna suatu data. Kegiatan akhir adalah membuat laporan ke dalam struktur yang fleksibel

3.2 Jenis Data

Menurut Sugiyono dalam sumber data dapat dibagi menjadi dua yaitu :

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (Subuh Hidayat et al., 2017), Data primer, yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara. secara langsung dengan pihak- pihak yang berkaitan langsung dengan variabel penelitian yang dilakukan di Kantor kelurahan jl. Tok Sadek, No 1 Tembeling

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (Subuh Hidayat et al., 2017), Data Sekunder, yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini biasanya didapat dari hasil laporan penelitian terdahulu yang dikumpulkan oleh penulis dari buku- buku atau literature dari perpustakaan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

3.3.1 Wawancara

Menurut Sugiono (2016), menjelaskan bahwa Wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, maka apabila peneliti ingin mengetahuinya hal penting dari informan yang lebih mendalam dan jumlah informan sedikit/kecil.

3.3.2 Dokumentasi

Menurut Sugiono (2016), dokumen atau dokumentasi merupakan catatan

peristiwa yang telah berlalu, dokumen atau dokumentasi dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya – karya monumental dari seseorang. Dokumentasi dalam penelitian ini difokuskan untuk memperoleh data secara langsung pada tempat penelitian dengan pengumpulan dokumentasi yang dilakukan baik tertulis maupun dalam bentuk foto serta data yang relevan dalam penelitian selama proses pemerolehan data. Hal ini digunakan sebagai bukti lampiran bahwa didalam proses penelitian tidak terdapat data- data yang dimanipulasi.

3.3.3 Tinjauan Pustaka

Menurut Taylor (2012), tinjauan pustaka atau disebut juga kajian pustaka (*literature review*) merupakan sebuah aktivitas untuk meninjau atau mengkaji kembali berbagai literatur yang telah dipublikasikan oleh akademisi atau peneliti lain sebelumnya terkait topik yang akan diteliti.

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan pegawai dan honor yang bekerja dikantor kelurahan tembeling tanjung 10 pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiono (2016), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimilikipopulasi. Teknik sampling merupakan teknik

pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu *purposive sampling* yang mana teknik ini merupakan bagian dari *nonprobability sampling*. Menurut Sugiono (2016), *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu. pada penelitian ini pertimbangan sampel yang dipilih yaitu berdasarkan masa kerja .Dimana saya mengambil sampel berdasarkan jangka waktu masa kerjanya itu melebihi 3 tahun.

Mereka yang dianggap lebih tahu tentang apa yang peneliti inginkan sehingga dapat mempermudah peneliti untuk mendapatkan situasi pada objek yang akan diteliti. Maka sampel yang digunakan penelitian ini adalah Pimpinan, Sekretaris, kepala seksi kesos (kesejahteraan sosial), dan staff. Jumlah sampel dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini :

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

No	Struktur Organisasi	Sampel
1	Pimpinan	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala seksi kesos (kesejahteraan sosial)	1
4	Staf	2
Jumlah		5

Sumber : Kantor Kelurahan Tembeling Tanjung (2020)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Pudjiastuti & Sriwidodo (2011). Definisi operasional adalah pemberian makna terhadap konsep yang akan dipakai dalam pembahasan tesis

dengan tujuan memberikan pedoman yang jelas, variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini :

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi intrinsik	motivasi intrinsik adalah motif- motif yang terjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu ransangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu sumber : Menurut Sardiman dalam (Yusvidha, 2017)	1.Prestasi 2.Penghargaan 3. Tanggung jawab 4. Pengembangan diri Sumber:(Suryadi &Efendi, 2018)

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2020)

3.6 Teknik pengolahan Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini teknik pengolahan data yang digunakan yaitu mengikuti model dari Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2016), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data yaitu, data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing/verification*.

3.6.1 Data *reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitive yang memerlukan kecerdasan, keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Data yang diperoleh dari

lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal – hal yang pokok, memfokuskan pada hal- hal yang penting, dicari temanya pada polanya, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bisa diperlukan

3.6.2 Data Display (penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3.6.3 Conclusion Drawing/ Verification (Menarik Kesimpulan)

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

3.7 Teknik Analisis Data

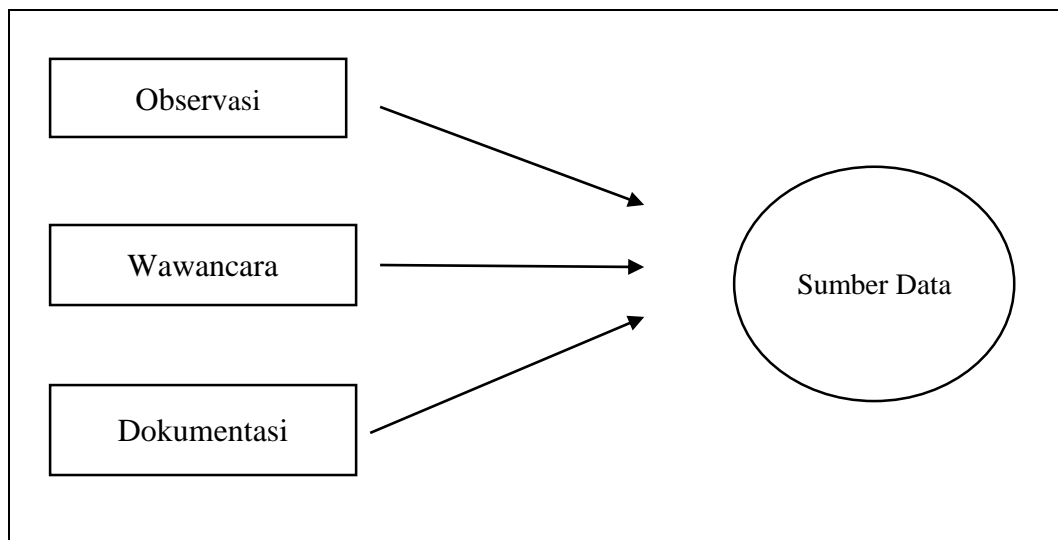
Menurut Sugiyono (2015), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.7.1 Uji Kredibilitas

Menurut Sugiono (2016), ada banyak macam cara pengujian kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif. Pada penelitian ini penelitian mengambil 1 cara untuk menguji data penelitian yaitu dengan cara triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. Pada uji triangulasi ini peneliti mengambil 1 (satu) cara triangulasi yaitu triangulasi sumber data.

A. Teknik Triangulasi

Gambar 3.1
Triangulasi Sumber



Sumber : Sugiono, 2015

B. Triangulasi Sumber

Triangulasi Sumber merupakan teknik untuk menguji kredibilitas data dari sumber yang berbeda- beda dengan menggunakan teknik yang sama, dengan cara

pengecekandata melalui berbagai sumber yang sudah dilakukan melalui dengan wawancara,yaitu wawancara kepada Pimpinan, Seketaris, kepala seksi kesejahteraan sosial, dan staf.

DAFTAR PUSTAKA

- akilah, F. (2018). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan*. 6(1), 518–534.
- Almasri, N. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Dalam Manusia*. 19(2).
- Annas, A. N. (2017). *Manajemen Peserta Didik Berbasis Kecerdasan Spiritual Pendidikan Islam*. 5(2), 132–142.
- Bahri, S., & Nisa, C. Y. (2017). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. 18(1), 9–15.
- Dewi2, A. A. S. K., & 1, 2fakultas. (2018). *Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber Daya Manusia Sangat Berperan Penting Dalam Menentukan Majunya Sebuah Perusahaan Maupun Organisasi . Menurut Voon Et Al . (2011) Su*. 7(1), 85–104.
- Wijaya, Candra, M. P., & Rifa'i, M. M. P. (2016). *Dasar - Dasar Manajemen*. Perdana Publishing.
- Ernawati, Y., & Amboningtyas, D. (2017). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada Pt Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas*. 3(3).
- Ernika, D. (2016). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda*. 4(2), 87–101.
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Pengembangan Kurikulum Berbasis Kkni*. 5(1 76–91).
- Hamalia, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Caps.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin*. 2(1), 48–53.
- Hidayat, Sari,,E. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Sma Negeri 08 Kota Lubuklinggau*. 22(2), 1–10.
- Motivasi Kera, Kompetensi Kerja
- Hidayat, Syamsul, & Tjahjono, H. K. (2015). *Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional*. 12(2), 625–637.
- Ibrahim, A. (2016). *Analisis Implementasi Manajemen Kualitas Dari Kinerja Operasional Pada Industri Ekstraktif Di Sulawesi Utara (Studi Komparansi Pada Pertanian, Perikanan, Dan Peternakan)*. 4(2), 859–869.
- Indrawijaya, S., & Widayanti. (2015). *Analisis Motivasi Intrinsik Pegawai Pada Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun*. 4(2), 95–102.
- Iskandar, D. (2018). *Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan*. 12(1), 23–31.
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara.
- Mappasiara. (2018). *Manajemen Strategik Dan Manajemen Operasional Serta Implementasinya Pada Lembaga Pendidikan*. 2(36), 74–85.

- Maulana, F. H., Djamhur, H., & Mayoan, Y. (2015). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang*. 22(1), 1–8.
- Nashar, H. (2013). *Dasar -Dasar Manajemen*. Bandung.
- Nursam, N. (2017). *Manajemen Kinerja*. 2(2), 167–175.
- Potu, A. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo*. 1(4), 1208–1218.
- Prasetio, T. (2020). *Analisis Pengguna Media Sosial, Motivasi Intrinsik Dan Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa*. 18(1), 35–46.
- Prihartanta, W. (2015). *Teori-Teori Motivasi*. 1(83), 1–11.
- Primayana, K. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi*. 3(1), 7–15.
- Pudjiastuti, E., & Sriwidodo, U. (2011). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Smp Negeri 1 Purwodadi Grobogan*. 5(2), 120–131.
- Rohman, Abd, M. A. (2017). *Dasar - Dasar Manajemen*. Inteligencia Media.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya*. 17(31), 113–124.
- Sariningtyas, E. R. W. (2016). *Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 5(1), 55–72.
- Setiawan, R. Ika. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Paristiwa*. 1(1), 23–35.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). *Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (Pkbm) Bimasda Kota Tangerang Selatan*. 6(2), 53–65.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2018). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta*. 14(2), 109–124.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1*. 9(2), 952–962.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwarno, T. H. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(3), 928–940.
- Suwati, Y. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Tunas Hijau Samarinda*. 1(1), 41–55.
- Waruwu, F. (2017). *Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Studi Kasus : Di Rumah Sakit Rajawali Dan Stikes Rajawali Bandung*. 16(2), 203–212.
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Yuniarko, D., & Winarni, L. (2020). *Model Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Berbasis Motivasi Intrinsik Dan Organizational Justice*

Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. 9(2).
Yusvidha, E. (2017). *Analisis Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Pemberian Reward Dan Punishment Di Sdn Ngaringan 05 Kec. Gandusari Kab. Blitar. 5(2), 781–790.*

CURRICULUM VITAE



A. Biodata Pribadi

Nama : Nia Fisnawati
Tempat/Tanggal lahir : Tembeling/ 26 Oktober 1999
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No.hp : 083167620941
Email : fisnawatin@gmail.com
Status : Belum Menikah
Alamat : Kelurahan Tembeling Tanjung
RW/RT 001/002

Nama orang tua

a.Ayah : Epis
b.Ibu : Rohana

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 002 Teluk Bintang (2005 -2011)
2. SMPN 6 Teluk Bintang (2011- 2014)
3. SMAN 1 Teluk Bintang (2014- 2017)
4. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
PembangunanTanjungpinang (2017- 2021)