

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi.

Hasibuan (1996) menyebutkan bahwa motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Hasibuan, 1996). Penelitian mengenai motivasi telah banyak dilakukan dan umumnya membahas mengenai alasan mengapa seseorang atau karyawan memiliki motivasi yang lebih dari karyawan lainnya (Mejia Dkk, 2001).

Dalam penelitian ini saya melakukan penelitian dikantor Dinas Ketenaga Kerjaan Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau khususnya melakukan penelitian pada karyawan bagian sekretariat bagian umum dan kepegawaian yang dipimpin oleh seorang sub kepala bagian. Sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas (wawancara dan peraturan Gubernur Riau No 33 pasal 8, 2009) :

1. Melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat, penggandaan naskah-naskah dinas, kearsipan dan perpustakaan dinas.
2. Menyelenggarakan urusan rumah tangga dan keprotokolan.
3. Melaksanakan tugas dibidang hubungan masyarakat.
4. Mempersiapkan rencana kebutuhan kepegawaian mulai penempatan formasi, pengusulan dalam jabatan, usulan pensiun, peninjauan masa kerja, pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, DP-3, DUK, sumpah atau janji pegawai, gaji berkala, dilat, ujian dinas, izin belajar, pembinaan kepegawaian dan disiplin pegawai.

5. Menyusun standar kompetensi pegawai, tenaga teknis, tenaga fungsional, analisis jabatan, analisis beban kerja, budaya kerja, hukum, organisasi, tatalaksana, keamanan dan tugas umum dan tata usaha kepegawaian lainnya.
 6. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan hukum kelembaga dan ketatalaksanaan dilingkup dinas tenaga kerja transmigrasi dan kependudukan
 7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh sekretaris.
- Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan produktivitas kerjanya. Berikut Data produktivitas pegawai berdasarkan tugas yang diberikan sekretaris kepada pegawai sub bagian umum dan kepegawaian pada tahun 2016.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Penilaian Produktivitas Pegawai Tahun 2016

No	Nama	GOLONGAN	TARGET		
			JUMLAH	RATA-RATA	WAKTU
1	<u>Ir. ZULFIKAR, MT</u> NIP. 19610112 198903 1 004	IV/a	543	77,61	12 Bulan
2	<u>SYARIFUDDIN</u> NIP. 19580709 198203 1 007	III/c	100	100	12 Bulan
3	<u>ANIDAR</u> NIP. 19600524 198202 2 002	III/b	580	82,85	12 bulan
4	<u>RULIATI</u> NIP. 19600223 198603 2 003	III/a	568,33	81,19	12 bulan
5	<u>SHERLY YUSTIANA, S. Sos</u> NIP. 19870130 201102 2 001	III/b	498,33	71,19	12 bulan
6	<u>MULYONO</u> NIP. 19640723 198603 1 004	III/a	588,33	84,04	12 bulan
7	<u>RIKA AGUSTINA, S. Kom</u> NIP. 19830811 200604 2 008	III/a	536,67	76,67	12 bulan
8	<u>HASRAWATI, US</u> NIP. 19670513 199003 2 005	II/c	528,33	75,48	12 bulan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	GOLONGAN	TARGET		
			JUMLAH	RATA-RATA	WAKTU
9	<u>SAJURI</u> NIP. 19630324 198602 1 003	II/c	495	70,71	12 bulan
10	<u>ADI PRAMONO</u> NIP. 19710614 200701 1 009	II/c	535	76,43	12 Bulan
11	<u>SUNARTO</u> NIP. 19660115 199003 1 006	II/a	516,67	73,81	12 Bulan
12	<u>JUMADI NAINGGOLAN</u> NIP. 19630310 200902 1 001	II/a	558,33	76,79	12 Bulan
Jumlah			6648,3		
			3	79,14	12 Bulan

(Sumber: Data Sub Bagian Umum Disnaker 2016)

Dari data penilaian produktivitas diatas dapat dijelaskan bahwa produktivitas Pegawai belum mencapai maksimal dengan hasil rata-rata 79,14%. Hal ini dapat diakibatkan oleh kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, dapat disebabkan oleh suasana kerja, atau lingkungan kerja dan lain-lain sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan

Untuk dapat mengetahui dan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau harus mampu mengetahui, menganalisa dan menjelaskan faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi produktivitas, sehingga dapat menentukan langkah-langkah yang tepat guna mengurangi minimnya motivasi pegawai. Penggunaan metode pengukuran motivasi yang telah valid dan reliabel adalah salah satu cara yang sesuai untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi . metode pengukuran yang digunakan adalah metode *Job Diagnostic Survey (JDS)*. Metode JDS merupakan metode pengukuran motivasi dan kepuasan kerja hasil pengembangan teori motivasi isi (*content theory*). Metode JDS mengukur motivasi berdasarkan variabel internal, sedang variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

eksternal diukur berdasarkan persepsi dan perasaan pribadi individu karyawan terhadap variabel eksternal tersebut (Jaka, 2007).

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi informasi bermanfaat bagi Dinas dalam menentukan upaya-upaya yang sesuai untuk diterapkan agar dapat meningkatkan motivasi sehingga kinerja karyawan atau pegawainya menjadi produktif.

Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok, yang menurut Siagian (1985) dikatakan bahwa "Ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya (Rahmawati, 2013).

Sehubungan dengan hal di atas maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan, maka berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dirasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul:

“ ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA BERDASARKAN METODE JDS(*JOB DIAGNOSTIC SURVEY*)YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN”.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah bagaimana mengetahui dan menganalisa Variabel-variabel dan tingkat motivasi yang mempengaruhi produktivitas karyawan atau pegawai dikantor Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau dengan metode JDS (*Job Diagnostic Survey*) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Mengetahui tingkat Motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas Pegawai Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau.
3. Mengetahui Variabel-variabel yang berpengaruh terhadap tingkat Motivasi yang mempengaruhi produktivitas karyawan di kantor Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilaksanakan yaitu:

1. Manfaat untuk peneliti

Melalui penulisan laporan penelitian ini penulis dapat menambah pengetahuan tentang berbagai macam aspek mengenai motivasi yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

2. Manfaat untuk perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi Dinas Ketenaga Kerjaan Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau untuk mengetahui tingkat Motivasi yang mempengaruhi produktivitas pegawainya serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi dapat lebih optimal.

3. Manfaat untuk ilmu pengetahuan

Sebagai bahan bacaan untuk menambah ilmu pengetahuan dan sebagai referensi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia

1.5 Batasan Masalah dan Asumsi

Dalam penelitian ini terdapat beberapa hal yang perlu dibatasi agar penelitian lebih terarah, pembatasan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Pengambilan data hanya diperoleh dari semua pegawai tetap di kantor Dinas Sub Bagian Umum.
2. Penelitian ini dilakukan hanya untuk mengetahui seberapa besar tingkat motivasi menggunakan metode JDS yang dapat mempengaruhi Produktivitas. Sedangkan Asumsi yang digunakan pada penelitian ini adalah bahwa data dianggap berdistribusi normal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

1.6 Posisi Penelitian

Agar dalam penelitian ini tidak terjadi penyimpangan maka perlu ditampilkan posisi penelitian, posisi penelitian dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.2 Posisi Penelitian

Nama	Judul	Tahun	Tujuan	Metode	Lokasi
aulia ishak, dkk	evaluasi kinerja managemen sumber daya manusia pt bank xyz	2015	1. untuk melakukan evaluasi kinerja terhadap Sumber daya manusia di PT. Bank XYZ dengan <i>Human Resources Scorecard</i> sehingga dapat memberikan usulan yang aplikatif evaluasi kinerja untuk kedepannya.	<i>Human Resources Scorecard</i>	Medan
Danang Jaka Sutama	Identifikasi Faktor-Faktor Motivasi Kerja Dan Kepuasan	2007	1. Mengetahui tingkat Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai	Metode Jds (JobDiagnostic Survey) Dan Msq (MinnesotaSatisfaction Questionnaire)	Surakarta
Arlina	Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Berdasarkan Metode JDS (<i>Job Diagnostic Survey</i>) Yang Mempengaruhi Produktivitas pegawai)	2016	Mengetahui tingkat Motivasi kerja yang mempengaruhi Produktivitas Pegawai Dinas Tenaga kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau.	Metode Jds (JobDiagnostic Survey)	Pekanbaru



1.7

Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Pendahuluan berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, batasan dan asumsi, posisi penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II

LANDASAN TEORI

Berisikan tentang teori-teori yang digunakan dalam mendukung penelitian.

BAB III

METODE PENELITIAN

Berisikan penjelasan tentang langkah-langkah yang akan dilewati dalam penelitian.

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.

Bab ini menjelaskan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian serta pengolahannya yang kemudian akan dibahas untuk mendapatkan solusi terbaik.

BAB V

ANALISA

Berisikan analisa dari hasil perhitungan pengolahan datayang ada pada bab sebelumnya.

BAB VI

PENUTUP

Berisikan kesimpulan dan saran yang memuat rangkuman dari hasil analisa dan pemecahan masalah yang telah dilakukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© H a c i p t a m i l i U I N S u s k a R i a u

ate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.