

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.

kebutuhan yang harus dilakukan dalam suatu organisasi. dalam aplikasinya, melalui pemanfaatan yang penggunaan sumber daya manusia yang berkualitas akan mempermudah proses pencapaian tujuan instansi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan instansi sering dikatakan bahwa sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka dari itu dituntut untuk pintar-pintar mengelola pegawai dalam memberikan motivasi dan merangsang motivasi itu muncul.

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu untuk melakukan tindakan-tindakan, mengenai motivasi itu sendiri terdapat dua faktor motivasi yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal dapat berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri masing-masing individu. Sedangkan faktor eksternal merupakan dorongan yang muncul pada seseorang yang di dorong oleh faktor luar, bukan murni dalam diri akan tetapi mempunyai persamaan yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan.

Dalam proses menciptakan kinerja pegawai baik guna pencapaian suatu tujuan pegawai selain peran motivasi kerja peran kepuasan kerjapun sangat perlu diperhatikan dalam peningkatan suatu kinerja pegawai. Dimana ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya seseorang pegawai akan berupaya semaksimal mungkin dan dengan segenap kemampuan yang dimilikinya akan berusaha bekerja dengan baik.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam hubungannya dengan kinerja, terdapat kaitannya motivasi kerja dengan kinerja dan terdapat kaitannya juga kepuasan kerja dengan kinerja, terdapat kaitannya motivasi kerja dengan kinerja dan terdapat kaitannya juga kepuasan kerja dengan kinerja, dimana suatu kinerja

akan baik apabila ketenangan bekerja, lingkungan kerja dan semangat kerja dimiliki pegawai.

Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga berbagai ragam kemampuan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mengingat pegawai merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 80 Tahun 2012 Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Rincian Tugas Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.

1. Bahwa untuk Melaksanakan Ketentuan Pasal 14 Peraturan Daerah Nomor 05 Tahun 2012 Tentang organisasi dan tata kerja sekretariat daerah dan sekretariat DPRD Kabupaten Bengkalis, maka dipandang perlu untuk membuat tugas pokok dan fungsi serta rincian tugas pada sekretariat daerah kabupaten bengkalis;
2. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana di maksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati Bengkalis Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Serta Rincian Tugas Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis Bagian Humas tugas pokok melaksanakan tugas pokok melaksanakan dan pembinaan dan koordinasi hubungan kemasyarakatan dalam rangka menunjang kebijaksanaan pimpinan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Dokumentasi dan Hubungan Antar Lembaga serta Kehumasan, Pelaksanaan peliputan dan dokumentasi dalam rangka menunjang kelangsungan kegiatan Pemerintah Kabupaten Koordinasi dan fasilitasi pengembangan

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.

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

kemitraan media. Kondisi motivasi kerja yang kurang pada Pegawai Kantor Bagian Humas Sekretariat Daerah Bengkalis dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari gejala-gejala berikut ini:

1. Adanya sejumlah pegawai yang selalu terlambat masuk kantor
2. Adanya sejumlah pegawai yang pulang kantor lebih awal dari jadwal yang ditentukan.
3. Adanya pegawai yang tidak masuk kantor pada hari kerja.

Salah satu rendahnya motivasi kerja pegawai pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran pegawai. Untuk mengetahui tingkat absensi pegawai pada bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Pada Bagian Humas Di Kantor Sekretariat Daerah Bengkalis

No	Bulan	Jumlah pegawai	Hari kerja	Absensi					Jumlah Absensi
				LM	CP	A	I	S	
1	Januari	26	22	19	10	5	3	1	9
2	Febuari	26	19	14	10	4	1	3	8
3	Maret	26	19	17	8	4	3	-	7
4	April	26	22	10	9	2	1	3	6
5	Mei	26	22	22	12	3	1	-	4
6	Juni	26	28	11	7	2	2	-	4
7	Juli	26	29	13	13	2	3	1	6
8	Agustus	26	29	25	20	8	1	1	10
9	September	26	29	18	8	15	13	2	30
10	Oktober	26	29	20	11	5	4	3	12
11	November	26	22	23	10	6	6	7	21
12	Desember	26	22	13	20	10	6	8	24

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis 2017

Hak Cipta Diindungi 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, 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.

Ket :

LM : Lambat Masuk

CP : Cepat Pulang

A : Alpa

I : Izin

S : Sakit

Dari tabel I.1 diatas terlihat bahwa ketidakhadiran Pegawai bagian humas di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis dalam kurun waktu 2016 secara keseluruhan meliputi keterlambatan sebanyak 205 kali, cepat pulang sebanyak 138 kali, izin sebanyak 44 kali, sakit 26 kali, dan alfa 66 kali, dari keterangan diatas dapat dilihat tingkat ketidak hadiran pegawai tergolong tinggi. Hal ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja pegawai pada bagian humas di Kantor sekretariat daerah kabupaten bengkalis masih tergolong rendah.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masih ada pegawai yang absensinya belum optimal. Hasil penelitian penulis dapat mengetahui keterlambatan pegawai untuk masuk kantor pada tepat waktunya, dikarenakan berbagai alasan seperti, rumah jauh, mengantar anak sekolah dan lain-lainnya. Sehingga apabila kita lihat dari hal-hal tersebut diatas maka kedisiplinan pegawai untuk tepat waktu masih tergolong kurang baik.

Tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, sesuai yang diungkapkan oleh Soekidjo (2003:28) juga menyatakan bahwa “Pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh

organisasi yang bersangkutan”. Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan sumber daya manusianya semakin tinggi. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

Dilihat dari segi tingkat pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka kemungkinan motivasi kerja yang dimilikinya akan semakin tinggi. salah satu hal yang penting yang harus diperhatikan oleh seluruh kalangan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang potensial. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Hal ini dikarenakan adanya keinginan untuk maju. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik dan mendapatkan hasil yang jauh lebih baik dimasa yang akan datang.

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Pada Bagian Humas Setda Kabupaten Bengkalis

No	Tingkatan pendidikan	Jumlah pegawai
1	SMA/SMK	14
2	D3	1
3	S1	11
	Jumlah	26

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat di ketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai yang terbanyak adalah tamatan sma/smk dan D3 yaitu sebanyak 15 orang), sementara tamatan S1 sekitar (11 orang). Jadi tingkat pendidikan pegawai pada bagian Humas Sekretariat Daerah Bengkalis masih didominasi oleh tamatan SMA/SMK.

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.

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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 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 izin UIN Suska Riau.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

Demikian perlu juga kompensasi atau gaji yang diberikan kepada berdasarkan pangkat, golongan ruangan gaji atau masa kerja, kepada para pegawai yang mempunyai pangkat dan golongan ruang gaji serta masa kerja yang sama diberikan gaji pokok yang sama. Dan bisa juga promosi jabatan proses pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalau diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Tabel 1.3 Jumlah Kepegawaian Bagian Humas Sekretariat Daerah Bengkalis

No	Bagian Umum Setda Bengkalis	Pegawai	Honor
1	Golongan IV	1 Orang	-
2	Golongan III	3 Orang	-
3	Golongan II	6 Orang	-
4	Honorer	-	16 Orang
	Jumlah	10 Orang	16 Orang

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis 2017

Salah satu keberhasilan sebuah kantor itu ditentukan oleh keberadaan pegawai yang berdedikasi tinggi untuk kemajuan suatu kantor tersebut, keberadaan pegawai yang demikian bukanlah sekedar merupakan aset produksi,

melainkan juga menjadi kunci strategi membangun tingkat kinerja dan motivasi yang baik bagi pegawai. Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai dimana dan instansi apapun adalah adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawainya.

Hal ini cukup beralasan sebab kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kemudian dari beberapa gejala diatas dapat dilihat dari arti pentingnya motivasi bagi seseorang dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan setiap instansi atau lembaga upaya pemberian yang baik kepada masyarakat.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukankompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting,karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseoranguntuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat. Adapun tunjangan tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diberikan kepada pegawai pada kantor Bupati Bengkalis.

Tabel 1.4 Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Pada Kantor Bupati Bengkalis

No	Pangkat Golongan Ruang	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)
1	Kepala Bagian	± Rp. 4.100,000,00
2	Kepala Sub Bagian	± Rp. 3.400,000,00
3	Staff golongan III	± Rp. 3.300,000,00
4	Staff golongan II	± Rp. 2.300,000,00
5	Staff golongan I	±Rp. 1.700,000,00

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis 2017

- Hak Cipta Diindungi 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 1.4 tunjangan yang diberikan kepada pegawai tergolong besar berdasarkan pada pangkat golongan masing-masing. Dengan diberikan tunjangan kepada pegawainya dimaksud agar dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja para pegawainya berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya dan pencapaian tugas semaksimal mungkin. Karena tunjangan merupakan unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada pegawainya atau pegawai individual dapat diketahui secara pasti.

Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk terus meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup instansi. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Motivasi pada suatu instansi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Dapat kita lihat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul yaitu: **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Humas di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis”**

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

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas maka penulis akan membahas permasalahan yang berhubungan dengan **“Apakah Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Bagian Humas di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis”**.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan **“Untuk Mengetahui Pengaruh Kinerja Pegawai pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis”**.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Kegunaan akademik dalam penelitian ini adalah sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pencarian informasi terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai atau menjadi acuan pada penelitian-penelitian dibidang sama di masa akan datang. untuk penelitian selanjutnya ataupun untuk mengetahui teori-teori mengenai motivasi dan kinerja pegawai terutama bagi mahasiswa jurusan Administrasi Negara.

2. Manfaat Teoritis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini, diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran, adapun manfaat teoritis nya diharapkan penelitian ini mampu menjadi bahan masukan serta informasi bagi

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.

pemerintah khususnya bagian kepegawaian, serta menjadi referensi bagi peneliti lain, yang ingin meneliti.

3. Bagi Penulis

Sebagai Pengembangan diri dan kemampuan peneliti sehingga dapat mengimplementasikan ilmu metodologi yang di dapat selama perkuliahan di Universitas Negri Islam Sultan Syarif kasim.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam bab ini, secara umum penulis membagi sistematika penulisan karya ilmiah ini didalam VI (6) bab, dimana masing – masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tentang konsep maupun teori – teori yang berkaitan dengan motivasi, kinterja, pelaksanaan tugas dan variabel yang menentukan motivasi.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memberikan gambaran lokasi dan waktu penelitian jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum instansi program dan aktivitas instansi.

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 V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan terhadap data yang dikumpulkan dan analisis dari hasil penelitian tentang motivasi dikantor Bupati Bengkalis. Berdasarkan data yang diperoleh dan konsep serta teori yang relevan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan dan saran atas hasil penelitian yang dilakukan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.

