

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.

## 1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah penerapan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Menurut Sadili Samsudin (2006:22), yaitu suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Ike Kusdyah, (2008:1), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu dan manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisais yang mempegaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi, untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, sistem harus direncanakan dikembangkan dan diimplementasikan oleh manajemen puncak.

Jadi dapat ditarik kesimpulan, bahwa dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif, dibutuhkannya administrasi dan manajemen yang baik serta SDM atau pegawai yang berprestasi, tentu saja pegawai yang berprestasi.



## 1.2. Pengertian Motivasi

Demi tercapainya tujuan organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya, keadaan dan kelangsungan organisasi sangat diperlukan dengan adanya seorang pemimpin yang merupakan tanggung jawab berhasil tidaknya organisasi. Karena pemimpin organisasi diuntut untuk dapat menggerakkan, mengarahkan dan membina para bawahannya didalam bekerja agar memiliki tanggung jawab atas beban kerja. Untuk itu jelasnya keberhasilan organisasi mutlak diperlukan.

Motivasi adalah (dalam Harbani Pasolong 2013:138) dorongan yang bersifat internal dan eksternal pada diri individu yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tujuan-tujuan spesifik. Apakah motivasi berasal dari dalam diri seseorang atau semata-mata pengaruh karena pengaruh faktor eksternal atautkah ada konsederasi dan kesepakatan pengaruh antara keduanya.

Menurut (dalam Harbani Pasolong 2013:138) berpendapat bahwa motivasi hubungan dengan erat, dengan bagaimana perilaku itu di mulai, dikuatkan, didukung, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul organisme ketika semua itu berlangsung.

Menurut Hasibuan, (2010:92) Motivasi berasal dari kata movere yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

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.

Menurut Richard L. Daft (2006:363) motivasi (*motivation*) merujuk pada kekuatan – kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu.

Menurut Petri (J. Winardi 2004:5) motivasi merupakan sebuah konsep eksplanatoris, yang kita manfaatkan untuk memahami perilaku – perilaku yang kita amati. Perlu kita ingat bahwa motivasi diinferensi. Kita tidak mengukurnya secara langsung, tetapi kita memanipulasi kondisi – kondisi tertentu setelah mana kita mengobservasi bagaimana perilaku berubah.

Menurut Abdul Kadim Masaong dan Arfan Tilome (2011:30) motivasi pada umumnya dimiliki oleh staf profesional adalah dorongan berprestasi yaitu dorongan untuk meningkatkan atau memenuhi standar keunggulan, komitmen yaitu setia pada visi dan sasaran institusi atau kelompok, inisiatif dan optimisme yaitu keduanya kecakapan kembar yang menggerakkan orang untuk menangkap peluang dan membuat mereka menerima kegagalan dan rintangan sebagai awal keberhasilan.

Menurut Mitchell yang pendapatnya dikutip oleh J. Winardi (2004:1) mengemukakan bahwa Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.

Menurut Stephen P. Robbins (2006:213) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

## 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.

Menurut Miftah Thoha (2005:207) Motivasi, dipakai silih berganti dengan istilah – istilah lain, seperti kebutuhan (need), keinginan (want), dorongan (drive), atau impuls. Orang yang satu berbeda dengan lainnya terletak pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung pada motivasinya, motivasi seseorang tergantung pada kekuatan pada motivasi itu sendiri.

Menurut Ig Wursanto (2003:302) motivasi merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan orang itu melakukan sesuatu. Dapat dikatakan pula motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk berbuat atau melakukan sesuatu.

Adapun beberapa bagian Menurut Luthans (Suwatno 2011:172) motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan akan kekuasaan seperti : (a). Mempengaruhi orang mengubah sikap atau perilaku;(b). Mengontrol orang dan aktivitas; (c). Berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain; (d). Memperoleh kontrol informasi dan sumberdaya; dan (e). Mengalahkan lawan dan musuh.
2. Kebutuhan akan untuk berprestasi : (a). Melakukan sesuatu lebih baik daripada pesaing; (b). Memperoleh atau melewati sasaran yang sulit; (c). Memecahkan masalah kompleks; (d). Menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil, dan (e). Mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu.

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.

3. Kebutuhan akan afiliasi : (a). Disukai banyak orang; (b). Diterima sebagai bagian kelompok atau tim; (c). Bekerja pada orang yang ramah dan kooperatif; (d). Mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik; dan (e). Berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang menyenangkan.
4. Kebutuhan keamanan : (a). Mempunyai pekerjaan yang membawa rasa aman; (b). Dilindungi dari kehilangan penghasilan atau masalah ekonomi; (c). Mempunyai perlindungan dari sakit dan cacat; (d). Dilindungi dari gangguan fisik dan kondisi berbahaya; dan (e). Menghindari tugas atau keputusan dengan resiko kegagalan atau kesalahan.
5. Kebutuhan akan status : (a). Mempunyai mobil yang tepat dan pakaian yang tepat; (b). Bekerja pada perusahaan yang tepat dan pekerjaan yang tepat; (c). Mempunyai gelar dari universitas ternama; (d). Tinggal dalam lingkungan yang tepat dan termasuk dalam club elit; dan (e) mempunyai hak istimewa dan eksekutif.

Hasibuan (2003:95) juga mengatakan bahwa motivasi ialah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan interaksi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan.

### 2.2.1 Teori-teori Motivasi Kerja

Teori Hierarki Kebutuhan Dari Abraham Maslow

Teori hierarki kebutuhan A. Maslow (Harbani Pasolong 2013:142-143)

terdiri dari lima jenjang kebutuhan dasar manusia yaitu :

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. Kebutuhan fisiologis/physiological needs: meliputi rasa lapar, haus, seksual, berlindung, dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan fisik ini merupakan kebutuhan yang paling kuat diantara yang lain.
2. Kebutuhan rasa aman/*safety needs* : meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan social/*social needs*: mencakup rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan/*esteem needs*: mencakup factor penghargaan internal seperti rasa hormat diri, otonomi dan pencapaian, serta factor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri/*self actualization needs* : yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan diri sendiri.

Kebutuhan ini adalah suatu kebutuhan yang ingin memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi untuk mencapainya. Dalam memuaskan kebutuhan ini banyak cara yang dilakukan oleh seseorang, dan cara – cara tersebut berbeda antara satu orang dengan orang yang lain.

Teori Dua Faktor Motivasi dari Herzberg

Faktor Frederick Herzberg (Harbani Pasolong 2013:144) yaitu:

1. Faktor intrinsik (motivator), faktor ini mencegah ketidakpuasan tetapi bukannya penyebab terjadinya kepuasan. Agar para pegawai bisa

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.

termotivasi, maka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi.

2. Faktor ekstrinsik (hygiene) faktor-faktor higienes seperti misalnya upah/gaji, honor, kondisi tempat kerja, teknik pengawasan atara bawahan dan pengawasannya, dan kebijaksanaan administrasi organisasi, tidak bisa membangkitkan semangat kerja pegawai.

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang memuaskan pegawai atau pegawai yang disebut motivator yaitu:

1. Prestasi
2. Penghargaan
3. Pekerjaannya sendiri
4. Rasa tanggung jawab
5. Pertumbuhan dan perkembangan.

Kemudian faktor-faktor yang menimbulkan rasa ketidakpuasan pegawai yaitu:

1. Hubungan dengan supervisor
2. Kondisi kerja
3. Gaji
4. Hubungan interpersonal
5. Kebijakan organisasi

Teori Motivasi Alderfer (Teori ERG)

Alderfer (Harbani Pasolong 2013:145) Mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan – kebutuhan itu, yakni :

#### 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. Kebutuhan akan keberadaan (existence need)
2. Kebutuhan berhubungan (relatedness need)
3. Kebutuhan untuk berkembang (growth need)

Kebutuhan keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup.

Kebutuhan ini kira – kira sama artinya dengan kebutuhan fisik atau psikologisnya

Maslow dan sama pula dengan faktor hierarkisnya Herzberg

Kebutuhan berhubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain.

Kebutuhan ini sama halnya dengan kebutuhan sosial dari Maslow dan hierarkisnya Herzberg.

Teori X dan Y dari Douglas McGregor

Berdasarkan penelitiannya, McGregor (Harbani Pasolong 2013:146) menyimpulkan teori motivasi itu dalam teori X dan Y. Teori ini didasarkan pada pandangan konvensional atau klasik (teori X) dan pandangan baru atau modern (teori Y).

Teori X yang bertolak dari pandangan klasik ini didasarkan anggapan bahwa:

1. Pada umumnya orang malas belajar dan bekerja (pasif)
2. Mau bekerja kalau diperintah, diancam atau dipaksa
3. Senang menghindar dari tanggung jawab
4. Tidak berambisi dan cukup menjadi anak buah saja
5. Tidak mempunyai kemampuan untuk mandiri.



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

Sedangkan teori Y yang bertumpu pada pandangan atau pendekatan baru ini beranggapan bahwa :

1. Orang yang rajin belajar atau bekerja (aktif)
2. Bekerja atas kesadaran sendiri, kurang senang diawasi dan kreatif dalam memecahkan masalah
3. Bertanggung jawab
4. Berambisi dan selalu ingin berkembang
5. Mampu mengendalikan dirinya sendiri.

Mendasarkan teori Mc Gregor ini, dikembangkan atas dasar karakteristik manusia dalam hubungannya dengan penampilan organisasi secara keseluruhan dan penampilan individu dalam melaksanakan pekerjaan.

### 2.2.2 Unsur-unsur Motivasi

Dalam (Harbani Pasolong 2013:138) Dapat dijelaskan unsur-unsur motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan (need) adalah keadaan yang memunculkan ketidakseimbangan dan kekurangan baik secara fisiologis maupun secara psikologis. Kebutuhan dapat diartikan sebagai sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik misalnya jika tubuh kita membutuhkan energi lebih maka tubuh membutuhkan kekurangan untuk memenuhi kekurangan energi tersebut. Makanan merupakan sesuatu hal yang menarik untuk diperoleh agar memuaskan kebutuhan akan rasa lapar.
2. Dorongan (drives) adalah kadang disamakan motif yang memicu munculnya perilaku tertentu untuk mengurangi atau memenuhi kebutuhan.

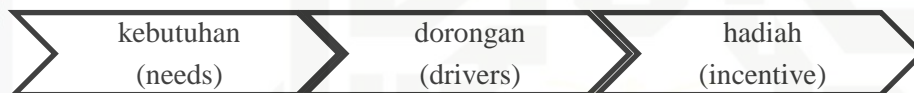
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Misalnya jika tubuh kita kekurangan makanan, keadaan ini menyebabkan timbulnya rasa lapar, kemudian rasa lapar menimbulkan ketegangan, secara fisiologis sehingga mendorong individu untuk mencari makanan.

3. Insentif adalah segala sesuatu yang memuaskan, mengurangi, dan memenuhi kebutuhan, sehingga menurunkan ketegangan. Ketika individu berhasil mendapatkan makanan, kemudian rasa lapar pun hilang dan individu kembali beraktivitas seperti biasanya.

Dalam proses motivasi seseorang dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



### 2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Harbani pasolong (2005:152), Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi:

- a. *Faktor eksternal*
  1. Kepemimpinan
  2. Lingkungan kerja yang menyenangkan
  3. Adanya penghargaan atas prestasi
  4. Status dan tanggung jawab
  5. Peraturan yang berlaku
- b. *Faktor internal*
  1. Kematangan pribadi
  2. Tingkat pendidikan
  3. Keinginan dan harapan pribadi
  4. Kelelahan dan kebosanan
  5. Kepuasan kerja

## 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.

Dengan demikian dalam usaha meningkatkan motivasi para pengikutnya dapat memilih salah satu dari berbagai teori-teori motivasi yang telah dipaparkan diatas, untuk dapat diterapkan dalam rangka menumbuhkan atau meningkatkan motivasi para pegawai, agar dapat berdampak kepada pelayanan publik yang memuskan masyarakat.

Pendelegasian wewenang, pengendalian dan pengarahan anak buah atau pegawai perlu disertai dengan motivasi. Hal ini dilakukan agar tindakan sikap pegawai terarah pada pencapaian tujuan. Sehubung dengan aspek pentingnya pemberian motivasi kepada pegawai, pimpinan hendaknya dapat memberikan arus motivasi searah dengan karakteristik pegawai.

#### 2.2.4 Jenis Motivasi

Seorang pemimpin dalam memotivasi bawahan menggunakan jenis motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi saat itu. Pemimpin juga harus mampu Menurut Hasibuan (2009:150) menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

##### 1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

##### 2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini

#### 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.

semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja pegawai. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka waktu pendek. Akan tetapi, pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

### 2.2.5 Aspek-Aspek Motivasi

Veithzal Rivai (2005:456), mengatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Rasa aman dalam bekerja

Rasa aman pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi. Sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja dalam bekerja

#### 2. Mendapatkan gaji yang adil

Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan

**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.

3. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan pegawai untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik sehingga bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan

4. Penghargaan atas prestasi kerja

Penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh instansi kepada pegawai, sehingga membuat pegawai merasa dihargai

### 2.3 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian dikemukakan adalah sebagai berikut:

Dalam (Harbani Pasolong:2013:196) Kinerja adalah Adanya hasil kerja persoerangan dalam suatu organisasi, tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin birokrasi dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Menurut Miner dalam buku Edi Sutrisno (2010:170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Prawirosentono (dalam edi Sutrisno 2010:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

**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.

Irianto (dalam edi Sutrisno 2010:171) mengemukakan kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Cormick Dan Tiffin (dalam Edi Sutrisno 2010:172) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Rivai, (2004:309) mengemukakan kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sondang P.Siagian, (2002: 168) kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan job descriptionnya.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinertika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja merupakan keluran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Wibowo, (2011:7) pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan suatu atau membuat sesuatu yang memerlukan tenaga dan keterampilan.

### 2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pada dasarnya kerja didahului dengan adanya motivasi yang mengacu pada dorongan atau upaya memuaskan suatu imbalan dari usaha yang telah

dilaksanakannya. Motivasi yang tinggi jika diimbangi dengan kepuasan kerja maka akan memberikan nilai positif bagi organisasi dan pegawai itu sendiri.

Menurut Pasolong Harbani, (2013,222) faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi sebagai berikut:

1. Kemampuan menurut Robbins adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi: (1) kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan (2) kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina,kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.
2. Kemauan atau motivasi menurut Robbins adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemauan atau motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu (a) pengaruh lingkungan fisik, yaitu setiap pegawai menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja. (b) pengaruh lingkungan sosial yaitu sebagai makhluk sosial dalam mengerjakan pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tapi juga mengharapkan penghargaan dari pegawai lain, pegawai akan lebih bahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain.
3. Teknologi adalah tindakan fisik dan mental oleh seseorang untuk mengubah bentuk atau isi dari objek dan ide, namun menurut bill crech lebih cenderung positif dan proaktif pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena mereka memandang teknologi sebagai teman, bukan sebagai musuh

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. 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.

untuk meningkatkan kinerja. Pegawai juga memungkinkan lebih kreatif merancang dan mengembangkan cara berfikir positif dalam strategi berbeda untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

4. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan pekerjaannya maka pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai maka pegawai berfikir mendua yaitu berusaha mencari penghasilan tambahan diluar sehingga menyebabkan pegawai sering mangkir.
5. Kejelasan Tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karna pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tercapai tidak efisien dan atau kurang efektif.

Menurut Mangkunegara,(2009:67) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (Ability) dan faktor motivasi (Motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964: 484) merumuskan bahwa:

$$a. \text{ Human performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$b. \text{ Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill.*) artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan



#### 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.

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (mangkunegara, 2009:67

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikopisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi).

Pada dasarnya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahammi tujuan utama dan target yang akan dicapai, mampu

Adapun undang-undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 Pasal

21 Tentang Hak bagi setiap Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

- a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. Cuti
- c. Jaminan pensiunan dan jaminan hari tua;
- d. Perlindungan;
- e. Dan pengembangan kompetensi

Adapun undang-undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 Pasal

13 Tentang Jabatan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

#### 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.

- a. Jabatan administrasi;
- b. Jabatan fungsional; dan
- c. Jabatan pimpinan tertinggi;

### 2.3.2 Unsur – unsur Penilaian Kinerja

Harbani pasolong (2013: 183) Unsur- unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan yaitu:

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab. Sikap ini dapat dilihat dari perilaku sehari-hari serta perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya, prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan
3. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya
4. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya
5. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk kerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.



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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

6. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas

Selama ini proses penilaian kinerja pegawai lebih menekankan proses dan prosedur. Orientasi seperti ini sebaiknya segera dihentikan, karena kalau proses ini berjalan terus aparat dapat berusaha menjadi orang taat atau loyal pada proses atau prosedur saja, dan tidak berupaya meningkatkan profesionalisme menuju kinerja pegawai yang tinggi.

Oleh karena itu, penting melakukan revisi terhadap sistem penilaian kinerja PNS, agar dapat dilakukan penilaian yang objektif. Penilaian yang objektif dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selanjutnya motivasi pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, dan pada akhirnya kinerja yang baik akan memberikan kepuasan kepada masyarakat yang dilayannya.

### 2.3.3 Hubungan Motivasi dan Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memiliki peran yang besar terhadap usaha instansi untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja juga merupakan aset utama organisasi yang harus dipelihara dengan baik dan dikembangkan. Oleh sebab itu penting bagi instansi untuk menempatkan tenaga kerjanya atau pegawai nya pada posisi posisi yang penting dan utama yang tentunya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut pendapat Mc Clelland yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2009;162) yang menyatakan bahwa : “Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi

yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Yang mana hal yang hampir sama juga dikatakan oleh Gibson yang dikutip oleh Pasolong(2007:176), menyatakan bahwa : “Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Melihat hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai bahwa didalamnya terdapat pengaruh yang erat dan tidak dapat dipisahkan antara satu dan yang lainnya.

#### 2.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Robbins (dalam Harbani Pasolong 2013:141) Pengaruh motivasi kerja pada dasarnya dapat diungkapkan bahwa: kinerja adalah hasil dari pengaruh antara motivasi kerja, kemampuan, dan peluang, dengan kata lain kinerja adalah fungsi dan motivasi kerja kali kemampuan kali peluang, ungkapan kedalam rumus menjadi:

$$\text{Kinerja} = f \text{ Motivasi kerja} \times \text{Kemampuan} \times \text{Peluang}$$

Hal tersebut diatas dapat dipahami bahwa jika motivasi kerja rendah, maka kinerja rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia. Misalnya seorang birokrat bekerja dalam birokrasi pemerintahan dalam bidang teknologi informasi sebagai tenaga ahli yaitu peluang ada, dan punya kemampuan yang diperlukan. Namun, suasana kerja, hubungan antar birokrat, kebijakan birokrasi di rasakan sesuai, maka semangat kerjanya menurun dengan kinerja yang rendah. Sebaliknya, jika motivasi kerjanya besar, namun peluang untuk menggunakan kemampuannya tidak ada atau tidak diberikan, kinerja birokrat juga akan rendah. Terakhir, jika motivasi kerja tinggi, peluang ada,

##### Hak Cipta Ditanggung 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**

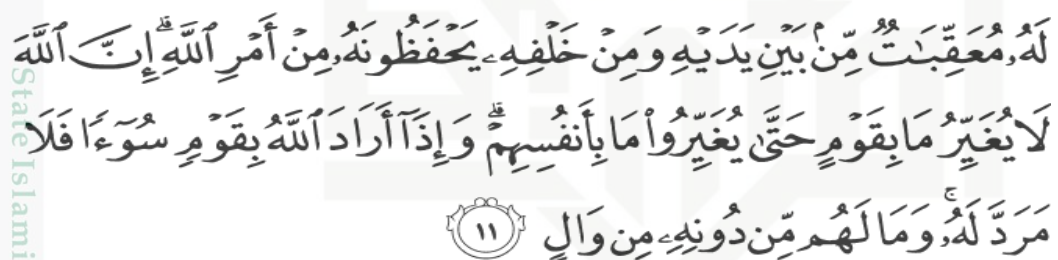
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

namun karena keahliannya dalam ilmu komputer tidak pernah ditingkatkan lagi, maka kinterja tidak akan tinggi.

## 2.5 Motivasi Kerja Pegawai menurut Pandangan Islam

Beberapa defenisi motivasi di atas maka kita dapat melihat pentingnya pemberian motivasi terhadap pegawai. Karena hal itu dapat meningkatkan produktifitas dan kinerjanya. Sebab kadang kala dalam diri seorang pegawai ada yang merasakan kejenuhan bekerja, malas dan rasa bosan, jika hal ini terjadi dalam diri pegawai, dapat dilihat ciri-cirinya antara lain: ketidakhadiran meningkat, disiplin merosot, produktifitas menurun, tingkat pelayanan yang kurang memuaskan, banyaknya para pegawai yang keluar/berhenti dan pelamar kerja yang baru masuk.

Dalam Al-Qur'an surat Ar-Raa'd ayat 11 dijelaskan:



Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S. Ar-Ra'd : 11).

Dari ayat Al-Qur'an dijelaskan bahwa untuk dapat merubah keadaannya, seseorang harus berusaha dan berdo'a. seseorang yang berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka ia harus bekerja, seseorang yang bekerja berarti dia

#### 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.

telah memiliki keinginan yang ingin diraihinya, hal inilah yang disebut motivasi yang mempengaruhi seorang pegawai untuk bekerja giat agar apa yang menjadi tujuannya dapat tercapai.

Menurut Al-Qurtubi, maksud dari shaff adalah menyuruh masuk dalam sebuah barisan (organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan. Dalam sebuah hadits yang artinya diterangkan:

Artinya: *Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan "tepat, terarah dan tuntas". (Al-Thabrani, Mu'jam al-Ausath, juz 2).*

Suatu pekerjaan apabila dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik. Maka dalam suatu organisasi yang baik, proses juga dilakukan secara terarah dan teratur atau.

Di samping itu, kata “Bunyanun Marshusun” mengindikasikan bahwa dalam sebuah organisasi hendaknya terdapat pembagian wewenang dan tugas, sebagaimana yang terjadi dalam sebuah bangunan atau rumah, ada yang bertugas menjadi tangga, ada yang bertugas menjadi tiang, serta ada yang bertugas menjadi atap dan sebagainya. Dalam sebuah hadits diterangkan:

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ..

Artinya: *Sesungguhnya allah mewajibkan (kepada kita) untuk berbuat yang optimal dalam segala sesuatu.... (muslim al-hajaj, shahih muslim, juz 10).*

Dalam menerima delegasi wewenang dan tanggung jawab hendaknya dilakukandengan optimal dan sungguh-sungguh. Janganlah anggota suatu organisasi melakukan tugas dan wewenangnya dengan asal-asalan. Dalam sebuah

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

hadits diterangkan bahwa apabila seseorang hanya mementingkan kepentingan sepihak dan melakukan tugas serta tanggung jawabnya dengan asal-asalan.

Dikaitkan dengan permasalahan yang ada yang saya teliti, jika seorang pegawai atau pegawai melakukan yang terbaik untuk organisasi atau instansi, maka dia akan mendapatkan balasannya, misalnya, mendapatkan penghargaan, bonus atas apa yang mereka berikan kepada organisasi. Dan begitu juga sebaliknya, jika pegawai menganggap remeh tugas yang dibebankan kepadanya. Maka ia akan mendapat balasannya pula, misalnya pegawai tidak dapat bonus, tunjangan, atau reward lainnya.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

1. Ari Mohamad Gadafi, dengan judul PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RIAU KEPRI (2013), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai R squer sebesar 0,480 atau 48%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Dari persamaan regresi didapat  $Y = 43,747 + 0,788X$ , dimana konstantanya 43,747, berarti tanpa adanya pemberian motivasi kerja, maka kinerja adalah sebesar 43,747. Jika variabel motivasi(X) naik (satu-satuan) maka akan menyebabkan kenaikan (kearah positif) sebesar 0,788 pada kinerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis didapat t hitung sebesar 5,171. Dari hasil uji hipotesis tersebut maka hipotesis awal peneliti terjawab, yaitu

## 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.

apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,171 > 1.699$ ) maka  $H_a$  diterima, yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

2. Leli Siregar dalam judul PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MEDAN SELAYANG KOTA MADYA MEDAN (2012), memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang tinggi dengan kinerja. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan regresi linear  $Y = 1,649 + 0,848x$  dan nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,804%. Ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja. Selanjutnya koefisien determinan diperoleh sebesar 64,6%, sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar.
3. Dewi Lianawati (2003) dalam judul PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN STAFF PT. MUTU GADING TEKSTIL DI KARANGANYAR, memperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja yang meliputi dimensi motif eksistensi, motif afiliasi, motif kekuasaan, dan motif berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan fenomena yang terjadi sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja. Kemudian perbedaannya terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel, variabel, metode analisis data, konsep operasional. Berdasarkan latar belakang diatas dapat





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

diketahui bahwa penelitian yang penulis lakukan mmemperkaya penelitian sebelumnya.

Menggunakan teori pasolong harbani, motivasi terdiri dari motivasi eksternal dan internal bagi pegawai,. Dan kinerja terdiri dari faktor yang mempengaruhi kinerja yatu kemampuan, kemauan, kompensasi, kejelasan tujuan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai bekerja pada tingkat kesanggupan 80 sampai 90 persen dari kesanggupan masing-masing karena mendapatkan motivasi yang tinggi. Pada Kantor sekretariat daerah Kabupaten Bengkalis, dinilai dari kurangnya kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pegawai. Peningkatan sumber daya manusia (SDM) masih lemah dalam mewujudkan visi dan misi Motivasi Kinerja Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas Bagian Humas Kabupaten Bengkalis.

## 2.7 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel didalam penelitian ini adalah sebagai berikut: kinerja (y) sebagai variabel dependen dan motivasi (x) sebagai variabel independen.

Variabel independen merupakan variabel sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat)

Sedang variabel dependen merupakan variabel terikat. variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono: 2013)

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

## 2.8 Hipotesis

Dari latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada, maka untuk mempermudah penganalisaian penulis merumuskan hipotesis yaitu: diduga motivasi pengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Humas Sekretariat Daerah Bengkalis.

## 2.9 Defenisi Konsep

Defenisi konsep merupakan batasan pengertian terhadap faktor variabel yang diperkirakan dalam objek penelitian, supaya tidak terjadi salah pengertian dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan defenisi konsep yang digunakan :

1. Kemampuan menurut Robbins adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi: (1) kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan (2) kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.
2. Kemauan atau motivasi menurut Robbins adalah kesedian untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemauan atau motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu (a) pengaruh lingkungan fisik, yaitu setiap pegawai menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja. (b) pengaruh lingkungan sosial yaitu sebagai makhluk sosial dalam mengerjakan pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tapi juga mengharapkan penghargaan

#### 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.

dari pegawai lain, pegawai akan lebih bahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain.

3. Teknologi adalah tindakan fisik dan mental oleh seseorang untuk mengubah bentuk atau isi dari objek dan ide, namun menurut Bill Crech lebih cenderung positif dan proaktif pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena mereka memandang teknologi sebagai teman, bukan sebagai musuh untuk meningkatkan kinerja. Pegawai juga memungkinkan lebih kreatif merancang dan mengembangkan cara berfikir positif dalam strategi berbeda untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
4. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan pekerjaannya maka pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai maka pegawai berfikir mendua yaitu berusaha mencari penghasilan tambahan diluar sehingga menyebabkan pegawai sering mangkir.
5. Kejelasan Tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tercapai tidak efisien dan atau kurang efektif.

## 2.10 Konsep Operasional

Defenisi dan konsep operasional merupakan batasan pengertian terhadap faktor variabel yang diperkirakan dalam objek penelitian, supaya tidak terjadi

salah pengertian dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan defenisi dan konsep yang digunakan:

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Motivasi (x) Harbani Pasolong 2013:138)	- Faktor Eksternal	1. Kepemimpinan 2. Lingkungan kerja yang menyenangkan 3. Adanya penghargaan atas prestasi 4. Status dan tanggung jawab 5. Peraturan yang berlaku	Likert
	- Faktor Internal	1. Kematangan pribadi 2. Tingkat pendidikan 3. Kebutuhan terpenuhi 4. Kelelahan dan kebebasan 5. Kepuasan kerja	Likert
Kinerja (y) Harbani Pasolong 2013:222- 224)	Faktor yang mempengaruhi kinerja	1. Kemampuan 2. Kemauan/ motivasi 3. Teknologi 4. Kompensasi 5. Kejelasan tujuan	Likert

(Sumber: Harbani Pasolong, 2013)

## 2.11 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Gambar 2.1: Kerangka Berfikir**



**Gambar 2.1 Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis**

Sumber: (Sugiyono 2013)

- 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.