

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DI KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
DAERAH PROVINSI RIAU**



UIN SUSKA RIAU

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Satu (1) Sosial (S.Sos)

YULANDARI
NIM : 11642202870

UIN SUSKA RIAU
JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2022

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.



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : YULANDARI
 NIM : 11692202870
 Tempat/Tgl. Lahir : Upi Bukar 10 Januari 1997
 Fakultas/Pascasarjana : Dakwah dan komunikasi
 Prodi : Bimbingan konseling Islam
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas kerja di Kantor dengan perwarisan rakyat daerah provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Ditunjukkanlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 30 November 2022
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11692202870

* pilihlah satu sesuai jenis karya tulis

- 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. Dilarang 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



PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi, dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara :

Nama : **Yulandari**
NIM : 11642202870
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian Munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pembimbing

Dr. H. Miftahuddin, M.Ag
NIP. 19750511 200312 1 003

Mengetahui,
Ketug Jurusan Bimbingan Konseling Islam

Zulmari, S.Ag, MA
NIP. 1974407022008011009

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
 كلية الدعوة و علم الاتصال
 FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562223
 Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id E-mail: ian-sq@pekanbaru-indo.net.id

Pekanbaru, 27 September 2021

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Pembimbing Skripsi

- : Nota Dinas
- : 5 (Eksemplar) Skripsi
- : Pengajuan Ujian Skripsi
- : a.n Yulandari

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Sebelum kami mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kelengkapan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **Yulandari** NIM 190422021000 dengan judul "Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian Munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Pembimbingan dan Konseling Islam pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk mengikuti dalam sidang ujian Munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikianlah surat pengajuan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing,

Dr. H. Miftahuddin, M.Ag
 NIP. 19750511 200312 1 003



PENGESAHAN UJIAN MUNAQASAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa sebagai berikut ini :

: YULANDARI
: 11642202870
: Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Telah dimunaqasyahkan pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

: Jum'at
: 14 Oktober 2022


Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 23 November 2022
 Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi


Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A
 NIP. 19811118 200901 1 006

Tim Penguji

etua/ Penguji I


Dr. Miftahuddin, S.Ag., M.Ag
 IP. 1975011200312 1 003

enguji, III


Sahmad, S.Pd., M.Pd
 IP. 1978112201101 1 006

Sekretaris/Penguji II


Muhammad Soim, S.Sos.L., MA
 NIK.130 417 084

Penguji IV


Nurjanis, S.Ag., MA
 NIP.19690927200901 2 003

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.



PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yulandari
 NIM : 11642202870
 Tempat/Tanggal Lahir : Lipai Bulan, 10 Januari 1997
 Jurusan : Bimbingan Konseling islam
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini, jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dengan karya tulis ini sesuai dengan peraturan yang berlaku di fakultas dakwah dan komunikasi universitas islam negeri sulthan syarif kasim riau serta undang undang yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 06 Oktober 2022

Pembuat pernyataan



YULANDARI
 NIM. 11642202870

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.

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.

ABSTRAK

Yulandari, (2021): Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai khususnya di produk hukum kantor dewan perwakilan rakyat daerah provinsi riau. Dalam setiap pekerjaan yang diperhatikan dalam efektivitas kerja adalah bagaimana kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya hal ini berarti bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus dapat memberikan hasil optimal dari para pegawai dengan memanfaatkan potensi yang ada. Efektivitas kerja pegawai tersebut menunjukkan bagaimana tingkat kemampuan pegawai mencapai sasaran yang telah ditentukan. Semakin baik kinerja pegawai pada tujuan yang ingin dicapai semakin efektif pula kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu perlu adanya faktor yang mendorong agar kinerja pegawai dapat tercapai efektif, diantaranya motivasi kerja. tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Dalam penelitian ini sampelnya terdiri dari 30 orang dengan teknik. Selanjutnya ditentukan dengan menyebarkan angket kepada seluruh sampel, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana melalui SPSS (*statistical product and solution*) for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Koefisien determinan (R Square) adalah 0,047 siginkasi yang artinya berpengaruh terhadap efektivitas kerja di kantor dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable independent terhadap variable dependen sebesar $0,447 \times 100\% = 4,7\%$ dan sebanyak 95,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Artinya 4,7% merupakan nilai yang kecil sehingga dapat dikatakan tidak berpengaruh.

Kata kunci : motivasi, efektivitas kerja

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.

ABSTRACT

Yulandari, (2021): *The Influence of Motivation on Work Effectiveness in the Office of the Regional People's Representative Council of Riau Province.*

This study aims to determine the effect of motivation on employee work effectiveness, especially in legal products at the DPRD office in Riau province. In every job that is considered in work effectiveness is how the performance of employees in carrying out their duties this means that the implementation of work carried out must be able to provide optimal results from employees by utilizing existing potential. The effectiveness of the employee's work shows how the level of ability of employees to achieve predetermined targets. The better the employee's performance on the goals to be achieved, the more effective the employee's work will be. Therefore it is necessary to have factors that encourage employee performance to be achieved effectively, including work motivation. the purpose of the study was to determine the effect of motivation on the effectiveness of employee work in the Regional People's Legislative Council Office of Riau Province. In this study the sample consisted of 30 people with techniques. Furthermore, it was determined by distributing questionnaires to all samples, then the data was analyzed using the Simple Linear Regression Analysis Technique via SPSS (statistical product and solution) for windows. The results of this study indicate that motivation influences the work effectiveness of employees at the Regional People's Representative Council Office in Riau Province. Based on the results of the study, the coefficient of determinant (R Square) is 0.047 significance, which means it influences work effectiveness in the regional parliamentary office of Riau Province. This shows that the percentage contribution of the independent variable to the dependent variable is $0.447 \times 100\% = 4.7\%$ and as much as 95.3% is influenced by other variables that are not in this study. This means that 4.7% is a small value so it can be said to have no effect.

Keywords: *motivation, work effectiveness*


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.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil ‘alamin segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam. Yang telah memberikan petunjuk dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau”**. Shalawat serta salam di limpahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW. Dengan banyak bershalawat kita akan mendapat syafaat-Nya.

Skripsi ini dibuat dengan tujuan untuk melengkapi syarat guna memperoleh gelar sarjana sosial (S.Sos) pada jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada pembuatan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Semoga segala kebaikannya akan dibalas oleh Allah SWT. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Ayahanda tercinta Hertomo dan ibunda tercinta Erma yang tak hentinya memberi dukungan moril, material dan doa serta semangat dan motivasi dan mencintai ananda dengan sepenuh hati, rela mengorbankan segalanya demi kebahagiaan dan masa depan kepada Ananda. Dan tak lupa pula saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag, selaku rektor UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Nurdin, M.A selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Masduki, M.Ag, selaku Wakil Dekan I, Dr. Toni Hartono, M.Si, selaku Wakil Dekan II dan Dr. Azni, M.ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Zulamri, S.Ag,MA selaku ketua jurusan bimbingan konseling Islam.

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Dr. H. Miftahuddin, M.Ag selaku pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Nurjanis, MA selaku Pembimbing Akademik.
7. Karyawan/ti Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan yang baik kemudahan dalam administrasi.
8. Untuk keluargaku tercinta azman, kak uci terimakasih sudah memberi motivasi dan semangat dan doa yang tak henti hentinya, keluargaku tercinta. Saya ucapkan terimakasih banyak semoga Allah SWT yang membalas kebaikan kalian amin.
9. Seluruh pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau terutama bagian prodak hukum memberikan kemudahan kepada penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan skripsi..
10. Buat sahabatku Dian, susan, arliis, vika, terimakasih yang selalu ada buat saya yang selalu menemaniku, dan mengeti satu sama lain.
11. Buat sahabatku sejantung rusdiana, winda rahmadani, nadia, reswi dinny, terimakasih yang selalu ada dalam suka duka, selalu memberi semangat, motivasi dan meluangkan waktu untuk belajar bersama, terimakasih juga buat aicekk, maya alfawa,
12. Buat teman-teman KKN desa jati rejo2019 terimakasih 2 bulan bersama, semoga menjadi keluarga selamanya.

Pekanbaru, 27 september 2021

Penulis,

UIN SUSKA RIAU

Yulandari

NIM. 11642202870

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	4
C. Alasan Memilih Judul	5
D. Permasalahan	6
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
F. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Terdahulu	9
B. Landasan Teori	9
1. Motivasi kerja	10
a. Pengertian motivasi kerja	10
b. Tujuan motivasi kerja	15
c. Faktor-faktor motivasi	17
d. Teori-teori motivasi kerja	18
2. Efektivitas kerja	21
a. Pengertian efektivitas kerja	21
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja	22
c. Konsep dasar efektivitas kerja	24
d. Alat ukur efektivitas kerja	24
C. Defenisi Konsepsional dan Operasional Variabel	25
1. Definisi Konsepsional	25
2. Operasional Variabel	25
3. Hipotesis	29



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Waktu Penelitian	28
D. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi	28
2. Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
1. Kuesioner (angket).....	30
2. Dokumentasi	30
F. Uji Validitas Data dan Uji Reabilitas.....	31
1. Uji Validitas Data.....	31
2. Uji reabilitas	31
G. Teknik Analisis Data.....	32

BAB 1V GAMBARAN UMUM

A. Lokasi penelitian	33
B. Sejarah singkat DPRD kota pekanbaru	33
C. Visi dan MISI DPRD Provinsi Riau	37
D. Sekretariat DPRD Provinsi Riau	38
E. Fraksi	39
F. Komisi	40
G. Struktur Organisasi.....	43
H. Tugas dan Fungsi Sekretariat DPRD	44
I. Sumber Daya Manusia Sekretariat DPRD	46

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Demografi Responden.....	48
B. Statistik Deskriptif Penelitian	49
1. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau	
a. Uji Normalitas.....	53
b. Uji Linieritas	53

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

c. Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	54
--	----

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

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.



DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	26
Tabel III.1 Bobot Nilai Angka	30
Tabel. IV.2 PNS Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Golongan ..	46
Tabel IV.3 PNS Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Jabatan/Eselon.....	47
Tabel IV.4 PNS Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel V.1 Demografi responden	49
Tabel V. 2 Rekapitulasi Hasil Angket Varibel X Dalam Penelitian Motivasi Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau	49
Tabel V. 3 Rekapitulasi Hasil Angket Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau	51
Tabel V.4 Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov.....	53
Tabel V.5 Uji Linearitas.....	54
Tabel V. 6.....	55
Tabel V. 7.....	56

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 : Struktur Organisasi kesekretariatan DPRD44



- 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 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.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerja sama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi tercapainya suatu tujuan dimana individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dengan adanya sekelompok yang bekerja sama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang. Kunci kelangsungan organisasi terletak pada seberapa efektif organisasi memupuk bakat orang-orangnya seraya meminimalkan kelemahan mereka. Efektifnya suatu organisasi tergantung pada efektivitas sumber daya manusianya. Adapun permasalahannya kurang tepat waktunya pengantaran surat dan keterlambatan membagikannya sehingga kurang efektivitas dalam melaksanakan rapat-rapat tertentu. Tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas, maka organisasi akan berprestasi biasa-biasa saja biarpun organisasi itu mampu bertahan.¹

Efektivitas kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam setiap pekerjaan yang diperhatikan dalam efektivitas kerja adalah bagaimana kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya hal ini berarti bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus dapat memberikan hasil optimal dari para pegawai dengan memanfaatkan potensi yang ada. Efektivitas kerja pegawai tersebut menunjukkan bagaimana tingkat kemampuan pegawai mencapai sasaran yang telah ditentukan. Semakin baik kinerja pegawai pada tujuan yang ingin dicapai semakin efektif pula kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu perlu adanya faktor yang mendorong agar kinerja pegawai dapat tercapai efektif, diantaranya motivasi kerja.

¹ Tri Septiani, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PO Sumber Alam Kabupaten Purworejo*, (Purworejo : 2011), hlm. 1

² Tohirin, *bimbingan dan konseling*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2005), hal. 18.

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

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Jurnal Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Setiap individu berbeda dengan yang lain ditinjau dari segi keadaan kemampuan, bakat minat, cita-cita dan harapan. Untuk membangun kualitas sumber daya manusia yang bermoral dan berbudaya, serta berdaya saing tinggi dan berwawasan IPTEK (ilmu pengetahuan dan teknologi), maka pegawai atau tenaga kerja perlu memperoleh motivasi dan penyuluhan, sehingga dalam menjalankan tugasnya berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan adanya motivasi dalam suatu kantor akan dapat membuat para pegawainya lebih efektif dalam bekerja. Demikian peran program pemberian motivasi pada pegawai sangat penting akan efektivitas kerja pegawai di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Memberikan motivasi kerja pegawai merupakan kegiatan personalia yang mempunyai pengaruh langsung pada kinerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan reaksi terhadap stress.

Dalam suatu kantor sangat berpengaruh dengan meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian kita lebih meningkatkan motivasi di dunia kerja dengan adanya efektivitas kerja supaya lebih meningkatkan motivasi di kantor. Motivasi sangat penting bagi pegawai untuk tujuan-tujuan efektivitas kerja. Pada saat ini dapat dilihat bahwa kurangnya efektifitas dalam bekerja khususnya di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Pegawai yang bekerja masih belum memaksimalkan pekerjaannya dikarenakan kurangnya pengakuan dari sesama pegawai, pekerjaan yang dilakukan secara monoton juga menyebabkan menurunnya motivasi pegawai. Pegawai akan bekerja dengan senang hati dan penuh semangat apabila apa yang dikerjakan memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya, dan minatnya. Sebaliknya, apabila pegawai bekerja tidak sesuai dengan yang ada dalam dirinya maka dapat dipastikan ia akan kurang bergairah dalam bekerja, kurang senang, dan kurang tekun. Untuk itu perlu adanya "motivasi terhadap efektivitas pegawai" hal tersebut diperlukan bimbingan secara baik.

Bimbingan adalah bagian dari proses yang teratur atas kekuatannya dalam menentukan dan mengarahkan hidupnya sendiri, yang pada akhirnya ia dapat memperoleh pengalaman-pengalaman yang dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi masyarakat. Bimbingan merupakan suatu proses yang berkelanjutan.



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.

Artinya aktivitas bimbingan tidak dilaksanakan secara kebetulan, tidak sengaja, asal-asalan, melainkan aktivitas yang dilaksanakan secara sengaja, berencana, sistematis, dan terarah kepada tujuan tertentu.²

Dengan demikian motivasi kerja juga merupakan salah satu yang sangat penting untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan pegawai itu sendiri supaya mendapat hasil yang baik. Stress atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila kantor menerapkan motivasi kerja. Jadi motivasi kerja adalah sangat penting bagi kantor dan pegawai itu sendiri.

Motivasi kerja bagi suatu pegawai merupakan sebuah konsep penting dalam suatu pekerjaan mengingat bahwa setiap tindakan seorang manajer dalam organisasi menstimulasi suatu reaksi para pegawainya, maka ia tidak punya pilihan apakah ia akan memotivasikan mereka atau tidak. Persoalan pokok adalah bagaimana dia melakukannya, apakah tindakan-tindakannya bersifat efektif, sedemikian rupa hingga pihak bawahannya bekerja secara menguntungkan bagi organisasi mereka atau mereka tidak efektif hingga mengganggu kelancaran organisasi tersebut. Motivasi secara efektif merupakan pokok perhatian para manajer dan superior umumnya. Motivasi dapat bersifat positif ataupun negative. Motivasi positif yang terkadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) dimana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian, dan kemungkinan untuk menjadi pegawai tetap). Sedangkan motivasi negative, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat, dan sebagainya).³

Motivasi kerja dalam suatu kantor merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Dengan kebutuhan dimaksudkan suatu keadaan dalam diri (*internal state*) yang menyebabkan hasil atau keluaran-keluaran tertentu menjadi menarik. Motivasi kerja seseorang dapat

² Tohirin, *bimbingan dan konseling*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2005), hal.18.

³ Winardi, *motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*, (Jakarta: Rajawali pers, 2008) hal.5-6.

Hak Cipta Ditanggung 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.

lebih bercorak proaktif atau reaktif. Pada motivasi kerja yang proaktif orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang menuntut oleh pekerjaannya dan akan berusaha untuk mencari. Sebaliknya motivasi kerja reaktif, yaitu cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya.⁴

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda.⁵

Pemberian motivasi tersebut hampir seluruh organisasi ada, walaupun teknik atau metode yang digunakan berbeda-beda. Dan hal ini dilakukan dengan tujuan yang sama yaitu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka meningkat pula efektivitas pegawai di kantor atau organisasi sehingga tujuan-tujuan kantor atau organisasi dapat terwujud dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik meneliti dengan judul tentang **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI RIAU”**

B. Penegasan Istilah

Penegasan ini akan lebih mudah untuk dipahami apabila istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini diberikan penegasan-penegasan istilah. Maka penulis perlu menjelaskan istilah yang digunakan dalam penulisan sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang ada dalam diri individu, suatu daya dorong yang akan menghasilkan perilaku untuk

⁴ Ashar sunyoto munandar, *psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), 2001),hal. 324.

⁵ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 109.

melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi sebagai kesediaan, untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.⁶

2. Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas kerja pegawai adalah menyelesaikan pekerja dengan tepat yang dilakukan pegawai sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik –praktik yang di gunakan kantor dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan.⁷

Alasan Memilih Judul

Peneliti tertarik untuk mengadakan memilih penelitian “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI RIAU” berdasarkan pertimbangan dan alasan sebagai berikut :

1. Judul, Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ini, sangat tertarik untuk diteliti oleh mahasiswa bimbingan konseling islam dalam konsentrasi karir industri.
2. Alasannya karena ingin meningkatkan motivasi kerja pegawai dikantor itu supaya pegawai itu lebih termotivasi yang tinggi dan baik.
3. Segala permasalahan diteliti ini relevansi dengan jurusan sangat sesuai dengan disiplin dan baik yang diteliti oleh peneliti yang diikuti di jurusan bimbingan konseling islam (BKI).
4. Agar lebih mendalam, memahami dan mudah dipahami dalam menguasai keilmuan yang ada dikantor itu dan lebih meningkatkan motivasi sehingga baik untuk diteliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

⁶ Yani, *pelatihan dan kepemimpinan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media,2013), hal. 31.

⁷ Ni Luh Bakti mesha Murti Kusdi Rahardjo Muhammad Faisal Riza, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*, (Jawa Timur:2013),Hlm.3

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.

D Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan diatas dilatar belakang masalah persoalan kajian ini tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Maka persoalan-persoalan terkait dengan kajian ini diidentifikasi berdasarkan sebagai berikut :

- a. Apakah Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat lebih fokus, sempurna dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam penulisan ini, maka penulis memfokuskan penelitian ini terhadap **“Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau”**. Adapun pegawai yang diteliti merupakan pegawai yang bekerja di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah yang nantinya akan dibahas dan diteliti. Rumusan masalah tersebut yaitu **“Adakah Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau?”**.

E Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan agar memperoleh jawaban yang berasal dari rumusan masalah diatas yaitu untuk menguji apakah ada apakah pengaruh antara motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor dewan perwakilan rakyat daerah 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan perihal pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai sehingga dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja sehingga pegawai maupun pembaca dapat mengetahui mengenai cara adaptasi diri dengan baik dalam dunia kerjanya.

b. Secara Praktis

Dapat digunakan sebagai referensi, tambahan dan bahan masukan bagi peneliti yang akan datang untuk dapat memahami dan lebih mengetahui kebutuhan dalam dunia usaha.

F. Sistematika Penelitian

Sebagai bentuk gambaran dari penulisan skripsi ini nanti maka sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang kajian teori, kajian terdahulu, dan kerangka berpikir yang berhubungan dengan pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, validitas data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini berisikan uraian gambaran perusahaan, Visi dan Misi, Struktur Organisasi Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V :

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada BAB ini berisikan uraian secara umum tentang hasil penelitian dan pembahasan

BAB VI :

PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan tentang kesimpulan dan saran.



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.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian, penulis mencari penelitian terkait dengan pembentukan konsep diri remaja yang relevan dengan penelitian penulis. Dengan adanya penelitian tersebut diharapkan biar digunakan dalam referensi penyusunan penelitian.

1. Tri Septiana mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang Tahun 2011, meneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PO Sumber Alam Kabupaten Purworejo”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan PO Sumber Alam Kabupaten Purworejo. Perbedaannya yaitu peneliti ini bagaimana mendeskripsikan dan menganalisis ke pemimpin terhadap terhadap efektivitas kerja karyawan PO Sumber Alam Kabupaten Purworejo.⁸
2. Riki Aritama. R Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung Tahun 2018, meneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjung Karang Timur Kota Bandar Lampung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Karang Timur kota Bandar Lampung menuru faktor intrinsik dan faktor ekstrinsiknya. Perbedaannya yaitu peneliti ini bagaimana mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Karang Timur kota Bandar Lampung menuru faktor intrinsik dan faktor ekstrinsiknya.⁹

⁸ Tri Septiana, Skripsi, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PO Sumber Alam Kabupaten Purworejo* (Semarang, Universitas Negeri Semarang, 2011)

⁹ Riki Aritama, Skripsi, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjung Karang Timur Kota Bandar Lampung*, (Lampung, Universitas Lampung, 2018)

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. Aldi. Fakultas Dakwah dan Komunikasi Uin Suska Riau Tahun 2016, meneliti dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PABRIK KELAPA SAWIT (PKS) SEI-INTAN ROKAN HULU”. Penelitian ini bertujuan untuk menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang di harapkan sementara kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif. Perbedaannya yaitu diskripsi ini terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian ini terdapat pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai.¹⁰

B. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.¹¹ Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.¹²

Hersey, menyatakan bahwa “*the motivation of people depends on the strength of their motives. Motives are sometimes define as needs, wants, or impulses within the individual*”. Dengan demikian membahas motivasi tidak terlepas dari faktor pendorong

¹⁰ Aldi, Skripsi, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Sei-Intan Rokan Hulu*, (Pekanbaru, u, Universitas Islam Negeri Sultan syarif kasim Riau, 2016)

¹¹ Marliani rosleny, *Psikologi Industri & Organisasi*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2005).h, 220

¹² Islamuddin haryu, *Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar 2012).h, 289

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.

(motif) mengapa manusia mau berperilaku, berbuat, dan bertindak. Faktor pendorong ini sering kali diidentifikasi dengan kebutuhan atau keinginan. Kebutuhan atau keinginan yang dirasakan oleh setiap pegawai pada dasarnya berbeda-beda. Selain itu, kebutuhan atau keinginan yang dirasakan pegawai sangat kompleks sifatnya. Oleh karena itu, untuk mengetahui kebutuhan apa yang diinginkan pegawai, maka pemimpin perlu melakukan *survey* terhadap setiap bawahannya.¹³

Robbins menyatakan bahwa “*motivation is the willingness to do something and is conditioned by this action ability to satisfy some needs for the individual*”. Selanjutnya, Sharma mengemukakan bahwa “*motivation is will to work*”. Berdasarkan uraian tentang motivasi tersebut, dapat dikemukakan bahwa yang terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada para sumber daya manusia, sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi. Dengan pemberian motivasi yang tepat ini diharapkan mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik.

Geherman mengemukakan yaitu: “*I motivation is any action that cause someone behavior to change*”. Dalam kaitan ini motivasi merupakan pendorong seseorang untuk berbuat, bertindak, dan berperilaku. Sedangkan Gibson, et al. menyatakan: “*motivation adalah teori yang mneuraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku*”. Teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, bermula dari *movere* (bahasa latin) yang sama dengan *to move* (bahasa inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan.

Rivai menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang

¹³ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*, (Jakarta; Rajawali pers, 2014), hal. 273-274.

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.

spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan”.

Ernest J. McCormick motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Abraham Sperling mengemukakan bahwa “*motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*”. (motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

William J. Staton mendefinisikan bahwa “ *a motive is a stimulated need which a goal oriented individual seeks to satisfy*”. (suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas).

Patton motivasi merupakan fenomena kehidupan yang sangat kompleks. Setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda dan banyak jenisnya. Motivasi menurut Patton dipengaruhi oleh dua hal, yaitu individu itu sendiri dan situasi yang dihadapinya. Dengan kata lain ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Lebih lanjut Patton berpendapat bahwa ada seperangkat motivator yang sangat penting bagi pimpinan untuk memotivasi karyawannya.¹⁴

Santoso Soroso mengemukakan “motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”. Motivasi adalah

¹⁴ Sudarwan Danim, *Motivasi kepemimpinan dan Efektivitas kelompok*, (Jakarta; Rineka Cipta, 2012), hal.28.

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.

aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.¹⁵

Handoko mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dalam pandangan yang lebih sistematis Robbins mengemukakan bahwa pengertian motivasi sebagai berikut:” motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual”.

Adam Smith, Jeremy Bentham, dan John Stuart Mill, mencoba menjelaskan motivasi dalam hubungannya dengan usaha-usaha orang untuk memaksimalkan kesenangan dan menekan kesusahan. Pemikir-pemikir psikologi pada awalnya juga terpengaruh dengan ide hedonisme. Motivasi yaitu suatu proses psikologi namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya unsur lain yang bias menjelaskan terjadinya perilaku seseorang. Banyak unsur lain yang dapat menerangkan terjadinya perilaku, seperti yang telah diuraikan bahwa persepsi, kepribadian dan lingkungan adalah unsur-unsur lain yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku tersebut.¹⁶

Berelson dan Steiner mendefinisikan istilah motif sebagai suatu keadaan di dalam diri seseorang (*inner state*) yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan (karenanya “motivasi”), dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah tujuan, dengan menyatakan lain, “motivasi” adalah istilah umum yang mencakup keseluruhan golongan, dorongan, keinginan, kebutuhan, dan gaya yang sejenis. Dengan menyatakan bahwa para manajer memotivasi bawahan berarti mereka melakukan hal-hal yang diharapkan dapat

¹⁵ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*, (Bandung; Alfabeta,2014),hal.107.

¹⁶ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta; PT RajaGrafindo Persada,2008) hal.204.

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.

memuaskan dorongan dan keinginan tersebut sehingga menimbulkan dorongan bagi bawahan untuk bertindak sesuai dengan yang diinginkan.¹⁷

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi juga merupakan kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda.¹⁸

Pada sebagian besar situasi, motivasi adalah hal yang paling sulit untuk dikelola di antara faktor-faktor tersebut. Jika seorang karyawan kurang memiliki kemampuan untuk berkinerja, ia dapat dikirim ke program pelatihan untuk memperelajari keterampilan kerja baru. Untuk mencapai motivasi tinggi, seorang pegawai harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan, dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan). Ada juga pendekatan-pendekatan motivasi kerja antara lain:

- a. Pendekatan Tradisional

Yaitu salah penulis pertama yang menangani motivasi kerja lebih dari satu abad yang lalu adalah Frederick Taylor. Taylor mengembangkan sebuah metode untuk menstruktur pekerjaan yang ia sebut “manajemen ilmiah” (*scientific management*) sebagai dasar pemikiran dari pendekatan ini,

¹⁷ Harold Koontz, dkk, *Manajemen*, (PT. Gelora Aksara Pratama:Hak Cipta, 1984), hal.

¹⁸ Sukanto Reksohadiprodjosohadiprodjo, *Organisasi Perilaku*, (Yogyakarta; Anggota IKIP, 1987) hal. 252.

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.

Taylor berasumsi bahwa pegawai termotivasi secara ekonomi dan bekerja untuk memperoleh sebanyak mungkin uang yang dapat mereka peroleh.

b. Pendekatan Hubungan manusia

Pendekatan hubungan manusia menggantikan manajemen ilmiah pada 1930-an. Pendekatan hubungan manusia (*Human relations approach*) berasumsi bahwa karyawan ingin merasa berguna dan penting, bahwa pegawai mempunyai kebutuhan sosial yang kuat, dan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut lebih penting daripada uang dalam memotivasi pegawai.

c. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan sumber daya manusia (*human resource approach*) terhadap motivasi membawa konsep kebutuhan dan motivasi satu langkah lebih jauh. Jika penganut hubungan manusia percaya bahwa ilusi akan adanya kontribusi dan partisipasi akan meningkatkan motivasi, pandangan sumber daya manusia, yang mulai muncul pada 1950-an, berasumsi bahwa kontribusi itu sendiri bernilai baik bagi individu dan organisasi.¹⁹

b. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja bertujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dalam mencapai tujuannya.

1. Balas jasa

Balas jasa dalam bentuk uang yang merupakan sumber tenaga beli bagi tenaga kerja pada tingkat yang terlalu rendah, misalnya bagi kebutuhan fisik minimum saja tidak mencukupi. Hal ini akan merupakan faktor yang menghambat

¹⁹ Gregory Moorhead, Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013) hal.88-89.

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.

motivasi maupun disiplin kerja yang tinggi yang akhirnya menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.

2. Kebijakan perusahaan

Kebijakan peminan perusahaan terutama yang menyangkut hak-hak tenaga kerja untuk mendapatkan upah yang layak, kesempatan untuk maju (promosi jabatan), rasa adanya kepastian, keterbukaan dalam masalah yang dihadapi perusahaan.

3. Pengawasan

Pengawasan yang bersifat pembinaan yang persuasive, bukan bersifat kaku dan dipaksa serta kurang manusiawi tetapi akan berpengaruh negative terhadap perusahaan.

4. Hubungan manusia

Hubungan antar manusia dalam lingkungan pekerjaan baik hubungan vertical maupun horizontal akan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja dan produktifitas.

5. Rasa aman

Rasa aman dalam menghadapi masa depan akan sangat berpengaruh disiplin dan motivasi karyawan. Ketidak pastian masa depan karyawan dan juga perusahaan akan tidak memungkinkan adanya hubungan kerja yang berjangka panjang.

Saydam mengemukakan sebagai berikut, “pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan antara lain:²⁰

- a) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- b) meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c) meningkatkan prestasi kerja
- d) meningkatkan disiplin kerja

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.

- e) meningkatkan rasa tanggung jawab
- f) meningkatkan produktivitas dan efisien
- g) menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan”.

c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Saydam mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1. Faktor internal

Merupakan dari diri pegawai itu sendiri, yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja.

Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini, akan mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. psikolog-psikolog menyetujui bahwa dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu:

- a. Motivasi fisikologis, yang merupakan motivasi alamiah (biologis).
- b. Motivasi psikologis, yang dapat dikelompokkan dalam tiga kategori dasar, yaitu:
 - 1) Motivasi kasih sayang (*affectional motivation*): motivasi untuk menciptakan dan memelihara kehangatan, keharmonisan dan kepuasan batiniah (emosional) dalam hubungan dengan orang lain.
 - 2) Motivasi mempertahankan diri (*ego- defensive motivation*): motivasi untuk melindungi kepribadian, menghindari luka fisik dan psikologis, menghindari untuk tidak ditertawakan dan kehilangan muka,

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

memertahankan prestise dan mendapatkan kebanggaan diri.

- 3) Motivasi memperkuat diri (*ego-bolstering motivation*); motivasi untuk mengembangkan kepribadian.²¹

2. Faktor eksternal

Merupakan dari luar pegawai juga dapat memengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.²²

Motivasi eksternal tidak mengabaikan teori motivasi internal. Tetapi justru mengembangkannya, teori motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor-faktor interen yang dikendalikan oleh manejer. Yaitu meliputi suasana kerja seperti penghargaan kenaikan pangkat dan tanggung jawab.²³

d. Teori-Teori Motivasi Kerja

1. Teori ERG

Teori ERG (*ERG Theory*), yang dikembangkan oleh psikologi Yale, Clayton Alderfer, adalah teori motivasi lainnya yang penting secara historis. Dalam banyak hal, teori ERG memeperluas dan menyempurnakan konsep hierarki kebutuhan Maslow meskipun juga terdapat beberapa perbedaan penting diantara keduanya. E,R, dan G mewakili tiga kategori kebutuhan dasar, yaitu eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*).

²¹ Sukanto Reksohadiprodjo h.253-254.

²² Kadarisman, h.300.

²³ Sukanto Reksohadiprodjo, hal. 254.

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.

2. Teori Struktur Ganda

Teori motivasi berbasis kebutuhan penting lainnya adalah teori struktur ganda (*dual structure theory*), yang dalam banyak hal serupa dengan teori-teori kebutuhan yang baru saja didiskusikan. Teori ini awalnya disebut dengan” teori dua faktor” tetapi nama yang lebih kontemporer yang digunakan di sini lebih menjelaskan teori tersebut.²⁴

3. Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, karena F.W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebut bahwa seseorang mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

4. Teori Hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam tiga hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis(*physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.

²⁴ Gregory Moorhead, Ricky W. Griffin, *hal.92-93.*

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.

c. kebutuhan *Kebutuhan social (affiliation)*

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan sosial *needs* atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.

5. Teori Motivasi Prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

a. *Need for achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang .

b. *Need for affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.

c. *Need for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

6. Teori Model dan Faktor

Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

a. *Faktor pemeliharaan (maintenance factor)*

faktor pemeliharaan, disebut juga *hygiene factor*, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan keterampilan, dan kesehatan.

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

b. Faktor motivasi (*motivation factor*)

Faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik)

7. Teori X dan Y

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial).²⁵

e. **Motivasi Kerja dalam Islam**

Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.²⁶

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.²⁷

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. juga mengatakan bahwa motivasi kerja *dalam* Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah

²⁵ Edy Sutrisno, hal.122-138.

²⁶ Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hlm. 10

²⁷ Rahmat, 2010. *Motivasi Kerja Dalam Islam*. <http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/>. Diakses 10 November 2022.

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.

kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar (QS. Al-An'am:9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar "bonus duniawi" namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Al-Qur'an menyatakan:

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

"Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu". (QS. Adz-Dzariyat:22)

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

"Dan tidak ada suatu makhluk (daabbah) pun di bumi, melainkan Allah lah yang menjamin rezekinya". (QS. Huud)

وَكَايِنَ مِنْ دَابَّةٍ لَا تَحْمِلُ رِزْقَهَا اللَّهُ يَرْزُقُهَا وَإِيَّاكُمْ وَهُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ

"Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu". (QS. Al-Ankabut)

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja dijalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun.

2. Efektivitas kerja

a. Pengertian Eektivitas Kerja

Pada dasarnya pengertian efektivitas yang umum menunjukan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa di

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.

kaitan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara ke duanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan output. Efektivitas kerja pegawai adalah menyelesaikan pekerja dengan tepat yang dilakukan pegawai sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan kantor dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan.²⁸

Menurut Emerson dalam Handayanigrat efektivitas adalah “pengukuran dalam tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Sedangkan menurut Pasolong efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan dalam istilah ini dalam sebuah sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variable lain. Efektivitas berarti tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapainya karena adanya proses kegiatan.

Kemudian menurut Sedarmayanti, efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh dapat tercapai.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Richard M Steers ada empat faktor yaitu:

1) Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur dan teknologi dengan berbagai cara. Strukturnya yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti di jumpai dalam organisasi, sehubungan dengan suasana sumber daya manusia.

²⁸ Ni Luh Bakti mesha Murti Kusdi Rahardjo Muhammad Faisal Riza, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan, (Jawa Timur:2013), Hlm.3

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.

Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokan orang-orang dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi berpegaruh terhada efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhada efktivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya karyawan atau pegawai di perkantoran tersebut.

3) Karakteristik Pekerjaan

Pada kenyataannya, para pegawai atau pekerja kantoran merupakan factor pengaruh yang paling pentig atas efektivitas karna prilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlanacar atau merintangti tercapainya tujuan organisasi.

Pekerja merupakan sumberdaya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu prilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi

4) Kebijakan dan praktek manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya ligkungan, maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit .²⁹

Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau dapat merintangti pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan pratek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para pegawai dan organisasi.

Dari penjelasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja seprti yang dikemukakan oleh (Henry Fanyol dalam Sutarto) yang menanamkan asasnya

²⁹ M Richard Streers, *Efektivitas Organisasi*, (Jakarta:1985) hlm 15

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.

dengan “*Prinsiples of Orgaisasi*” (asas-asas organisasi) sebagai berikut:

- a) pembagian kerja
- b) wewenang dan tanggung jawab
- c) Disiplin
- d) Kesatuan perintah
- e) Kesatuan arah
- f) Kepentingan individu di bawah kepentingan umum
- g) Gaji pegawai
- h) Sentralisasi
- i) Rangkaian sekala
- j) Keertiban
- k) Keadilan
- l) Kestabilan masa kerja pegawai
- m) Inisiatif
- n) Kesatuan jiwa krop

c. Konsep Dasar Efektivitas Kerja

Efektivitas bagi organisasi merupakan salah satu konsep yang memiliki arti sangat penting. Pengertian efektifitas kerja menurut Sutarto dalam Muhsin adalah suatu keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dalam mencapai hasil atau akibat yang sesuai dengan yang dikehendaknya. Menurut Handoko efektivitas merupakan kemampuan untuk memiiah tujuan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Gie yang disebut efektivitas kerja adalah sebuah efek atau akibat yang dilakukan manusia untuk mencaai tujuan tertentu. Dari beberapa pengertian tentang efektivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu efek akibat sejumlah rangkaian aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang diakukan oleh manusia untuk memperoleh tujuan tertentu.

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.

d. Alat Ukur Efektivitas Kerja

Salah satu persoalan yang dihadapi dalam melihat efektivitas kerja organisasi adalah menentukan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukurnya. Ada lima kriteria efektivitas menurut Gibson yang dikutip dalam Muhyadi antara lain; produksi, efisien, kepuasan kerja, kemampuan adaptasi dan pengembangan. Sedangkan menurut Setres ada tiga kriteria dalam mengukur efektivitas kerja antara lain sebagai berikut:

3. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditentukan, bahkan ada yang melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja menurut Slamet merupakan suatu keadaan yang penting yang harus dimiliki oleh setiap pekerja yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, mereka akan bekerja dengan penuh gairah dan bersungguh-sungguh, hingga tujuan organisasi tercapai.

5. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan menyesuaikan diri adalah suatu sikap mental dapat beradaptasi dengan lingkungan, sehingga hubungan kerja lebih baik. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerja sama anggota organisasi. Untuk dapat bekerjasama dengan anggota lain maka seorang anggota perlu untuk beradaptasi agar hubungan antara anggota dapat berjalan dengan baik pula. Kemampuan menyesuaikan diri tidak

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.

terlepas dari kemampuan pegawai dalam menyikapi situasi dan kondisi kerja dalam organisasi.³⁰

Defenisi Konseptional dan Operasional Variabel

1. Defenisi Konseptional

Konsepsional merupakan proses pemberian defenisi teoritis atau konseptional pada suatu konsep. Defenisi konseptional ini suatu defenisi dalam bentuk yang abstrak.³¹ Defenisi konseptional adalah Joksep yang digunakan untuk menjelaskan konsep teoritis yang agar mudah dipahami. Selain itu konsep operasional juga berguna untuk mempermudah mencari data-data lapangan.

2. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam defenisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian yang diteliti.³² Dalam operasional variabel Pengaruh motivasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau didapatkan indikator-indikator sebagai tolak ukur dalam penelitian lapangan.

Dari konsep operasional variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel II.1
Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
----------	----------	-----------	-------

³⁰ Muhammad, Khoirudin *Pengaruh kepemimpinan dan Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Semarang*. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi Unnes 2008 hlm16-17

³¹ Bambang, Lina, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 2007, hlm

³² Masri Singarimbun, Sofian, *Metode Penelitian survey*, Jakarta: LP3ES, 2006, hlm.24

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.

Motivasi kerja (X)	Ernest J. Mc Cormick motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daya pendorong 2. kemauan 3. kerelaan 4. Membantu keahlian 5. Tanggung jawab 	Likert
Efektivitas kerja (Y)	Menurut Gibson efektivitas adalah penilaian yang dibuat karena prestasi individu, kelompok atau organisasi, semakin mereka mendekati prestasi yang diharapkan maka semakin pekerjaan mereka dapat dinilai efektif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian 2. Perencanaan 3. Pelaksanaan 4. pengawasan 	Likert

3. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Kemudian para ahli menafsirkan arti hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Atas dasar defenisi di atas dapat diartikan bahwa hipotesis adalah jadwal atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis adalah pernyataan tentang suatu konsep yang perlu diuji kebenarannya. Untuk hipotesis ini nanti dibahas pada bab berikutnya.³³ Hipotesis dengan teknik probabilitas diuji dirumuskan statistik sebagai berikut:

$$H_a : P_{yx1} \neq 0$$

$$H_o : P_{yx1} = 0$$

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan, peneliti mengajukan hipotesis kerja yaitu:

³³ Sofyan Siregar, *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.112-151

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.

Ha : ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja di kantor dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja di kantor dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Dengan kaidah keputusan:

- a. Jika $0,05 > Sig$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan
- b. Jika $0,05 < Sig$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.

Kaidah keputusan:

- a. Jika nilai probabilitas 0.05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $[0.05 \leq Sig]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $[0.05 \geq Sig]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

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.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada sifat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³⁴

Adapun data dalam penelitian ini menggunakan data yang bersifat kuantitatif, secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat Pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja di kantor Dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Lokasi dan Waktu Penelitian

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di kantor Dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau . Pemilihan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan bahwa persoalan-persoalan yang teliti dilokasi ini terjadi.

C. Waktu Penelitian

waktu penelitian di lakukan selama satu semester tahun ajaran 2020/2021.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga di sebut studi populasi atau studi sensus.³⁵

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal.8

³⁵ Suharsimi Arikunto, 2014. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta. hlm173

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.

Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah anggota bagian Produk Hukum kantor Dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan hasil kunjungan dengan pihak kantor Dewan perwakilan Rakyat, terdapat 30 karyawan sehingga populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan subjek dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik random sampling. Hal ini dilakukan pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut. Pengambilan sampel acak dilakukan dengan cara undian memilih bilangan dari data bilangan secara acak.³⁶

Menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi atau wakil dari populasi.³⁷ Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah terdiri atas 30 karyawan yang menjadi sampelnya.

E Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor yang cukup penting dan mempengaruhi hasil penelitian. Hal ini disebabkan karena dengan pemilihan teknik yang tepat, maka akan dapat diperoleh data yang tepat,

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2015), hal 14.

³⁷ Nana Sudjana dan Ibrahim, *penelitian dan penelitian pendidikan*, (Bandung : Sinar Baru, 1989), hlm.84

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

relevan dan akurat. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

1. Kuesioner (angket)

Angket adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Pertanyaan atau pernyataan yang tertulis pada angket berdasarkan indikator yang diturunkan pada setiap variabel tertentu. Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan peneliti akan menggunakan angket dengan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terkait variabel penelitian. Jawaban setiap item instrument pada skala *likert* yang digunakan gradasinya dari sangat positif sampai sangat negatif.³⁸

Tabel III.1
Bobot Nilai Angka

No	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono (2012)

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi di gunakan untuk mengumpulkan data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, dan sebagainya.³⁹ Dalam penelitian ini teknik dokumentasi di gunakan untuk mengumpulkan data pegawai kontor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* Bandung: Alfabeta, 2015), hal 14.

³⁹ Prof. Dr. Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, penelitian kuantitatif (sebuah pengantar), 2001, Purwokerto: Alfabeta. hlm 51

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.

F Uji Validitas Data dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas Data

Validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid, tidak sekedar mampu mengungkapkan data dengan tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.⁴⁰ Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Sebelum mengetahui r hitung terlebih dahulu kita ketahui R^2 dengan rumus :

$$DK = n - 2$$

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

n = Jumlah sampel

untuk menguji validitas peneliti memiliki isi dan kegunaan kebenaran alat ukur apakah sudah akurat atau belum, atau apakah alat ukur telah sesuai dengan variabel dan indikator yang ada pada dan disesuaikan pula dengan teori ataupun hasil pengkajian terdahulu. Metode yang dipakai untuk mengukur validitas instrumen penelitian ini adalah “*Construct validity*”.⁴¹

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah mengukur sejauh mana alat ukur yang dipakai untuk jawaban responden dalam penelitian secara obyektif atau sejauh mana kebenaran tujuan penelitian dapat dijawab oleh responden dengan benar melalui atau dengan penggunaan alat atau instrumen yang dipakai (angket, atau Kuisisioner).

Dalam penelitian ini untuk menguji ketepatan atau kebenaran penelitian tersebut dipakai metode perhitungan indek realibilitas secara

⁴⁰ Saifudin Aswar, *Realibilitas dan Validitas*, (Yogyakarta:Pustaka Belajar,2004), hal. 6

⁴¹ Hagul Peter dan Chris, Di kutip dari, Robi Darwis (2017), *Pengaruh Penyesuaian Kerja Terhadap Peningkatan Karir Karyawan* PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kantan Singingi Provinsi Riau, hal. 117

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

metode ulang atau “*Test and Retest*”.⁴² Uji reabilitas instrument dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS Statistics 17,0.

G Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan dalam tujuan untuk menyederhanakan data menjadi sesuatu atau bentuk yang akan mudah untuk dibaca, dipahami, serta diinterpretasikan. Data yang sudah terkumpul dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti nantinya akan dibandingkan dengan data yang didapatkan di lapangan serta dengan data kepustakaan, yang kemudian akan ditarik kesimpulannya.⁴³ Sugiyono menyatakan bahwa analisis data diartikan sebagai kegiatan setelah pengumpulan data. Analisis data dilakukan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dari keseluruhan responden, dalam menyampaikan data bagi setiap variabel yang akan diteliti, dilakukan perhitungan guna menjawab rumusan masalah yang sudah ditentukan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan melakukan perhitungan.

Dalam proses analisa data penulis memakai statistic untuk menyederhanakan data untuk lebih mudah di *interpretasikan* dan mudah dibaca dan Sugiyono menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik.⁴⁴ Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Untuk melihat besarnya pengaruh penulis menggunakan regresi linier sederhana.

Pengujian di lakukan dengan membandingkan skor r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Untuk menganalisis data, penulis menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 17.0 *for windows*.

⁴² Ibid, hal.113

⁴³ Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung : PT Refia Aditama, 2009), hlm

⁴⁴ Jonathan, Sarwono, *Statistik Itu Mudah*, Dikutip dari, Robi Darwis (2017), *Pengaruh Penyesuaian Kerja, Terhadap Peningkatan karir Karyawan PT. Gatipura Mulya kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau*, hal. 100

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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau. Lokasi nya di Jalan Jenderal Sudirman No.719, Tengkerang Selatan, Kecamatan Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau 28128.

B Sejarah berdirinya DPRD Provinsi Riau

Pembentukan Provinsi Riau ditetapkan dengan Undang-undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957. Kemudian diundangkan dalam Undang-undang Nomor 61 tahun 1958. Sama halnya dengan provinsi lain yang ada di Indonesia, untuk berdirinya Provinsi Riau memakan waktu dan perjuangan yang cukup panjang, yaitu hampir 6 tahun (17 November 1952 s/d 5 Maret 1958). Dalam Undang-undang pembentukan daerah swatantra tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau, Jo Lembaran Negara No 75 tahun 1957, daerah swatantra Tingkat I Riau meliputi wilayah daerah swatantra tingkat II, yaitu :

1. Bengkalis
2. Kampar
3. Indragiri
4. Kepulauan Riau, termasuk dalam UU No. 12 tahun 1956 (L. Negara tahun 1956 No.25)
5. Kotaparaja Pekanbaru, termasuk dalam Undang-undang No. 8 tahun 1956 No. 19

Dengan surat keputusan Presiden tertanggal 27 Februari 1958 No. 258/M/1958 telah diangkat Mr. S.M. Amin, Gubernur KDH Provinsi Riau di lakukan pada tanggal 5 Maret 1958 di Tanjung pinang oleh Menteri Dalam Negeri yang diwakili oleh Sekjen Mr. Sumarman. Pelantikan tersebut dilakukan di tengah-tengah klimaksnya gerakan koreksi dari daerah melalui PRRI di Sumatera Tengah yang melibatkan secara langsung daerah Riau. Dengan demikian,



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.

Pemerintah Daerah Riau yang baru terbentuk harus mencurahkan perhatian dan kegiatannya untuk memulihkan keamanan di daerahnya sendiri.

Seiring dengan terjadinya gerakan koreksi dari daerah melalui PRRI, telah menyebabkan kondisi perekonomian di Provinsi Riau yang baru terbentuk semakin tidak menentu. Untuk mengatasi kekurangan akan makanan, maka diambil tindakan darurat, para pedagang yang mampu dikerahkan untuk mengadakan persediaan bahan makanan yang luas. Dengan demikian dalam waktu singkat arus lalu lintas barang yang diperlukan rakyat berangsur-angsur dapat dipulihkan kembali.

Di Riau Daratan yang baru dibebaskan dari pengaruh PRRI, pemerintahan di Kabupaten mulai ditertibkan. Sebagai Bupati Inderagiri di Rengat ditunjuk Tengku Bay, di Bengkalis Abdullah Syafei. Di Pekanbaru dibentuk filial Kantor Gubernur yang pimpinannya didatangkan dari kantor Gubernur Tanjungpinang, yaitu Bupati Dt. Wan Abdurrachman dibantu oleh Wedana T. Kamaruzzaman.

Karena situasi daerah telah mulai aman, maka oleh pemerintah (Menteri Dalam Negeri) telah mulai dipikirkan untuk menetapkan Ibukota Provinsi Riau secara sungguh-sungguh, karena penetapan Tanjung Pinang sebagai Ibukota Provinsi hanya bersifat sementara. Dalam hal ini Menteri Dalam Negeri telah mengirim kawat kepada Gubernur Riau tanggal 30 Agustus 1958 No. Sekr.15/15/6.

Untuk menanggapi maksud kawat tersebut secara sungguh-sungguh dan penuh pertimbangan yang cukup dapat dipertanggung jawabkan, maka Badan Peasehat meminta kepada Gubernur supaya membentuk suatu Panitia kelus.Dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Swatantra tingkat I Riau tanggal 22 September 1958 No.21/0/3-D/58 dibentuk panitia Penyelidik Penetapan Ibukota Daerah Swatantra Tingkat I Riau.

Panitia ini telah berkeliling ke seluruh Daerah Riau untuk mendengar pendapat-pendapat pemuka-pemuka masyarakat, penguasa Perang Riau Daratan dan Penguasa Perang Riau Kepulauan. Dari angket langsung yang diadakan panitia tersebut, maka diambil ketetapan, bahwa sebagai ibukota terpilih Kota Pekanbaru. Pendapat ini langsung disampaikan kepada Menteri Dalam

Hak Cipta Ditanggung 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.

Negeri. Akhirnya tanggal 20 Januari 1959 dikeluarkan Surat Keputusan dengan No. Des.52/1/44-25 yang menetapkan Pekanbaru sebagai ibukota Provinsi Riau.

Berdasarkan surat penetapan Panitia persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) tanggal 19 Agustus, Riau menjadi sebuah propinsi dan Daerah administrasi. Dengan ditetapkannya gubernur pertama Provinsi Riau yaitu Mr. S. M. Amin Periode 1958 – 1960. Dalam Maklumat Menteri ditetapkan bahwa Komite Nasional Daerah di bentuk di Provinsi dan Keresidenan tersebut menjadi kota otonom. Daerah-daerah tersebut memiliki Dewan Perwakilan Rakyat yang mengatur rumah tangga sendiri. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) membentuk suatu badan eksekutif, yang terdiri dari 5 orang anggota.

Pembentukan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Riau menjadi daerah otonom yang di delegasikan oleh pemerintah pusat. Di tetapkan melalui peraturan pemerintah No.8 Tahun 1974 yang menyatakan dengan tegas bahwa provinsi Riau di jalankan oleh Gubernur dan di serahkan kepada Dewan Perimbangan Rakyat dan Badan Eksekutif pemerintah Daerah Riau berhubung dengan pemerintah. Pusat dan berada di bawah Menterimenteri dan selanjutnya dalam peraturan pemerintah No.8 Tahun 1974 dinyatakan yang merupakan daerah otonom di Sumatera keresidenan dan daerah-daerah yang di tunjuk sebagai daerah otonom.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah di provinsi/kabupaten/kota di Indonesia. DPRD disebutkan dalam UUD 1945 pasal 18 ayat 3 : "Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang anggota-anggotanya dipilih melalui pemilihan umum" . DPRD kemudian diatur lebih lanjut dengan undang-undang, terakhir melalui Undang- Undang Nomor 17 Tahun 2014.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota (DPRD Kota) merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang terdiri atas anggota partai politik, peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum.

Sistem pemerintahan Negara berdasarkan 1945. Memberikan keleluasan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah yang menjunjung tinggi



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.

prinsip demokrasi, peran serta aktif masyarakat, pemerintahan dan keadilan. Dengan memperhatikan potensi dan keuangan daerah. Hal ini dikuatkan dengan Undang-undang No. 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah. Hal yang sangat penting dalam mempersiapkan daerah mewujudkan Good Government adalah prinsip-prinsip melakukan perilaku, mulai dari pola pikir, managerial dan perubahan untuk itu diperlukan Perencanaan Strategis. Dalam prinsip dasar Good Government ada unsur akuntabilitas yang merupakan perwujudan untuk member tanggung jawab kinerja seorang pimpinan kepada pihak yang memiliki hak atau wewenang untuk menerima tanggung jawab.

Sekretariat DPRD adalah unsur staf yang membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan Pemerintah Daerah. Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang sekretaris DPRD Kota Pekanbaru. Pembentukan susunan organisasi dan formasi Sekretariat sesuai dengan pedoman Menteri Dalam Negeri. Provinsi Riau berdiri pada tahun 1946 dengan ibukotanya Tanjung Pinang. Pada tahun yang sama DPRD Kota Pekanbaru letaknya berada di Pasar Bawah. Mengapa dinamakan Kota Pekanbaru? Karena dalam Bahasa Melayu, pekan berarti "Pasar" kemudian Pekanbaru berarti "Pasar Baru". Sebutan ini dikatakan oleh masyarakat melayu Tanjung Pinang.

Pada tahun 1972 diadakanlah pemilihan umum kedua untuk memilih wakil-wakil rakyat. Dan pada saat itu wakil-wakil rakyat Kota Pekanbaru telah terpilih. Kemudian pada tahun 1973 wakil-wakil rakyat yang pada awalnya berada di pasar bawah pindah ke Jl. Jend. Sudirman. Pada masa itu pemerintahan Provinsi Riau dipegang oleh Kaharuddin Nasution. Beliau yang memindahkan kantor wakil-wakil rakyat Kota Pekanbaru ke Jl. Jend. Sudirman (berada di Balai Dang Merdu sekarang) kantor tersebut bernama Balai Payung Sekaki.

Pada pemilu tahun 1977 setelah terpilih wakil-wakil rakyat maka disepakati kantor Balai Payung Sekaki dipindahkan ke samping Dang Merdu dan pada tahun 1978 Balai Payung Sekaki dirubah namanya menjadi DPRD TK II Pekanbaru. Tahun 1998 terjadilah era reformasi bersamaan dengan jatuhnya Pemerintahan Soeharto, dan tahun 1999 diadakan lagi pemilu untuk mengganti wakil-wakil rakyat dan kabinet pada masa Pemerintahan Soeharto dan

Hak Cipta Ditindungi 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.

terbentuklah pemerintahan baru yang dipimpin oleh B.J. Habibie, semenjak era reformasi nama DPRD TK II Kota Pekanbaru diubah menjadi Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru sampai sekarang. Hingga saat ini kantor DPRD kota Pekanbaru bertempat di JL. Jend. Sudirman, Tengkerang Tengah, Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28128, Indonesia.

Hingga sekarang ketua DPRD Kota Pekanbaru sudah mengalami beberapa kali pergantian, yaitu:

1. Jasman (periode 1971-1977)
2. Nasir Zen (periode 1977-1992)
3. H. Ahmad Bebas (periode 1992-1997)
4. Syamsul Djafar, SH (periode 1997-1999)
5. H. Adrian Ali (periode 1999-2004)
6. H. M Tenguh Priwadi (periode 2004-2009)
7. Desmanto (periode 2009-2014)
8. Sahril, SH (periode 2014-2019)

C. Visi dan MISI DPRD Provinsi Riau

Visi dan Misi Provinsi Riau sebagaimana yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Tahun 2005- 2025 adalah:

VISI

“Terwujudnya Provinsi Riau Sebagai Pusat Perekonomian dan Kebudayaan Melayu dalam Lingkungan Masyarakat yang Agamis, Sejahtera Lahir dan Bathin, di Asia Tenggara Tahun 2020”.

MISI

1. Mewujudkan kredibilitas Pemerintah Daerah dengan kemampuan profesional, moral dan keteladanan pemimpin dan aparat;
2. Mewujudkan Supremasi hukum dan Penegakan Hak Asasi Manusia;
3. Mewujudkan keseimbangan pembangunan antar wilayah dan antar kelompok masyarakat;
4. Mewujudkan perekonomian berbasis potensi sumber daya daerah dan pemberdayaan ekonomi kerakyatan;



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.

5. Mewujudkan sarana dan prasarana untuk menciptakan kehidupan masyarakat agamis;
6. Mewujudkan kualitas sumberdaya manusia dengan penekanan kemudahan memperoleh pendidikan, peningkatan mutu dan manajemen pendidikan dasar, menengah, kejuruan dan pendidikan tinggi, kemudahan memperoleh pelayanan kesehatan yang berkualitas, serta pembangunan agama, seni budaya dan moral;
7. Mewujudkan kemudahan untuk mengakses dalam bidang transportasi, produksi, komunikasi dan informasi serta pelayanan publik;
8. Memberdayakan masyarakat dan kelembagaan desa agar mampu berperan sebagai lini terdepan dalam mengatasi berbagai permasalahan sosial dan ekonomi masyarakat pedesaan;
8. Mewujudkan sebuah payung kebudayaan daerah, yakni kelangsungan budaya Melayu secara komunitas dalam kerangka pemberdayaannya, sebagai alat pemersatu dari berbagai etnis yang ada.
9. Mewujudkan prinsip pembangunan yang berkelanjutan.

D. Sekretariat DPRD Provinsi Riau

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi yang selanjutnya disebut Sekretariat DPRD Propinsi merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD Propinsi, dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif dibina oleh Sekretaris Daerah Propinsi. Sekretariat DPRD adalah satu organisasi daerah di provinsi Riau yang dibentuk berdasarkan Peraturan daerah Provinsi Riau Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Organisasi dan taat kerja sekretariat daerah dan sekretariat DPRD Provinsi Riau, yang merupakan amanat dari peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2017 tentang Organisasi perangkat daerah.

Sekretariat DPRD menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Untuk menyelenggarakan tugasnya



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

Sekretariat DPRD mempunyai fungsi penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD; Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD; Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD; dan menyediakan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan DPRD.

Sekretariat Daerah Propinsi terdiri dari sebanyak-banyaknya 2 (dua) Asisten Sekretaris Daerah, Asisten Sekretaris Daerah masing-masing terdiri dari 3 (tiga) Biro, Biro terdiri dari sebanyak-banyaknya 4 (empat) Bagian, dan Bagian terdiri dari sebanyak-banyaknya 3 (tiga) Subbagian. Dinas terdiri dari 1 (satu) Bagian Tata Usaha dan 4 (empat) Bidang, Bagian Tata Usaha terdiri dari 2 (dua) Subbagian, dan Bidang terdiri dari 2 (dua) Seksi. Badan terdiri dari 1 (satu) Bagian Tata Usaha dan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) Bidang, Bagian Tata Usaha terdiri dari sebanyak-banyaknya 2 (dua) Subbagian, dan Bidang terdiri dari sebanyak-banyaknya 2 (dua) Subbidang. Kantor terdiri dari 1 (satu) Subbagian Tata Usaha dan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) Seksi. Unit Pelaksana Teknis Dinas / Lembaga Teknis Daerah Propinsi terdiri dari 1 (satu) Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional. Dibawah ini adalah gambar susunan struktur organisasi sekretariat DPRD.

Fraksi

Berdasarkan Peraturan Tata Tertib (Tatib) DPR Pasal 14, fraksi adalah pengelompokan anggota DPR sesuai dengan konfigurasi partai politik hasil pemilihan umum. Lebih lanjut ditegaskan dalam Tatib tersebut bahwa fraksi bersifat mandiri.

DPRD Kota Pekanbaru terdiri dari 9 Fraksi, diantaranya yaitu :

- 1. Fraksi Golkar
- 2. Fraksi Demokrat
- 3. Fraksi PAN
- 4. Fraksi PDIP
- 5. Fraksi PPP
- 6. Fraksi PKS NasDem
- 7. Fraksi Hanura



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.

8. Fraksi Gerindra
9. Fraksi PKB

F Komisi

Komisi adalah unit kerja utama dalam DPR dan merupakan alat kelengkapan DPR yang bersifat tetap. Hampir seluruh aktifitas yang berkaitan dengan fungsi-fungsi DPR, substansinya dikerjakan didalam komisi. Setiap anggota DPR (kecuali pimpinan) harus menjadi anggota salah satu komisi. Pada umumnya, pengisian keanggotaan komisi terkait erat dengan latar belakang keilmuan atau penguasaan anggota terhadap masalah dan substansi pokok yang diteliti oleh komisi.

Pembagian tugas DPRD dalam komisi-komisi merupakan tuntutan wajar dari satu lembaga penting demi mempermudah pelaksanaan manajemen DPRD mencakup koordinasi; pembagian kerja demi mencapai efisiensi dan efektifitas yang maksimum. Adapun jumlah komisi DPRD biasanya 4 atau 5 komisi yang membidangi kelompok tugas pemerintahan.

Daftar bidang tugas dan anggota komisi DPRD Kota Pekanbaru:

- a. Komisi I : Bidang Hukum dan Pemerintahan, yang meliputi bidang :
 1. Hukum, Perundang-undangan
 2. Kependudukan
 3. Pemerintahan
 4. Perlindungan Hak Asasi Manusia
 5. Perlindungan Konsumen
 6. Pelaksanaan Otonomi Daerah
 7. Pertanahan
 8. Perizinan
 9. Pemberantasan Narkoba dan Miras
 10. Penegakan hukum dan penyakit masyarakat
 11. Keamanan dan ketertiban
 12. Pembinaan kesatuan bangsa
 13. Pers, Komunikasi dan Informatika

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.

14. Kepegawaian
15. Persandian
16. Statistik
- b. Komisi II : Bidang Perekonomian dan Keuangan/Anggaran, yang meliputi bidang:
 1. Industri dan Perdagangan
 2. Pertanian
 3. Perikanan
 4. Peternakan
 5. Perkebunan
 6. Koperasi, Usaha mikro kecil menengah dan dunia usaha
 7. Pariwisata
 8. Keuangan Daerah/anggaran
 9. Perimbangan keuangan pusat dan daerah
 10. Perpajakan

Mitra kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kawan kerja, pasangan kerja dan rekan. Mitra kerja DPRD adalah pasangan kerja DPRD untuk melaksanakan kegiatan pembangunan di daerah yaitu dengan pemerintah daerah. Berikut daftar dari mitra kerja komisi DPRD Kota Pekanbaru :

- a. Mitra kerja Komisi I meliputi:
 1. Sekretariat Daerah
 2. Inspektorat
 3. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
 4. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
 5. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
 6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
 7. Bagian Pemberdayaan Masyarakat, Ketentraman, Ketertiban Umum dan
Perlindungan Masyarakat
 8. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

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.

9. Satuan Polisi Pamong Praja
 10. Bagian Hukum dan Perundang-undangan
 11. Bagian organisasi dan Tata Laksana
 12. Bagian Pemerintahan dan Otonomi Daerah
 13. Bagian Umum
 14. Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol
 15. Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian
 16. Dinas Pertanahan
 17. Kecamatan
- b. Mitra Kerja Komisi II meliputi:
1. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 2. Dinas Ketahanan Pangan
 3. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
 4. Dinas Perdagangan dan Perindustrian
 5. Badan Pendapatan Daerah
 6. Dinas Pertanian dan Perikanan
 7. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
 8. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
 9. Perbankan dan Lembaga Keuangan Non Bank
 10. Bagian Perekonomian dan SDA
 11. BUMD
 12. Bagian Kerjasama
- c. Mitra Kerja Komisi III meliputi:
1. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
 2. Badan Perpustakaan dan Arsip
 3. Dinas Pendidikan
 4. Dinas Kesehatan
 5. Dinas Sosial
 6. Dinas Tenaga Kerja
 7. Dinas Kepemudaan dan Olahraga
 8. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

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.

9. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
10. Dinas Ketahanan Pangan
11. Badan Penelitian dan Pengembangan
12. Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol
13. Bagian Kesejahteraan Rakyat
14. Bagian Pemberdayaan Masyarakat, Ketentraman dan Ketertiban Umum
dan Perlindungan Masyarakat
- d. Mitra Kerja Komisi IV meliputi :
 1. Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah
 2. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan
 3. Dinas Perhubungan
 4. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
 5. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman
 6. Badan Penelitian dan Pengembangan
 7. Bagian Infrastruktur
 8. Bagian Administrasi Pembangunan
 9. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Daftar anggota Komisi DPRD Kota Pekanbaru serta asal partainya:

G Struktur Organisasi

Adapun Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Riau memiliki struktur organisasi seperti dibawah ini :

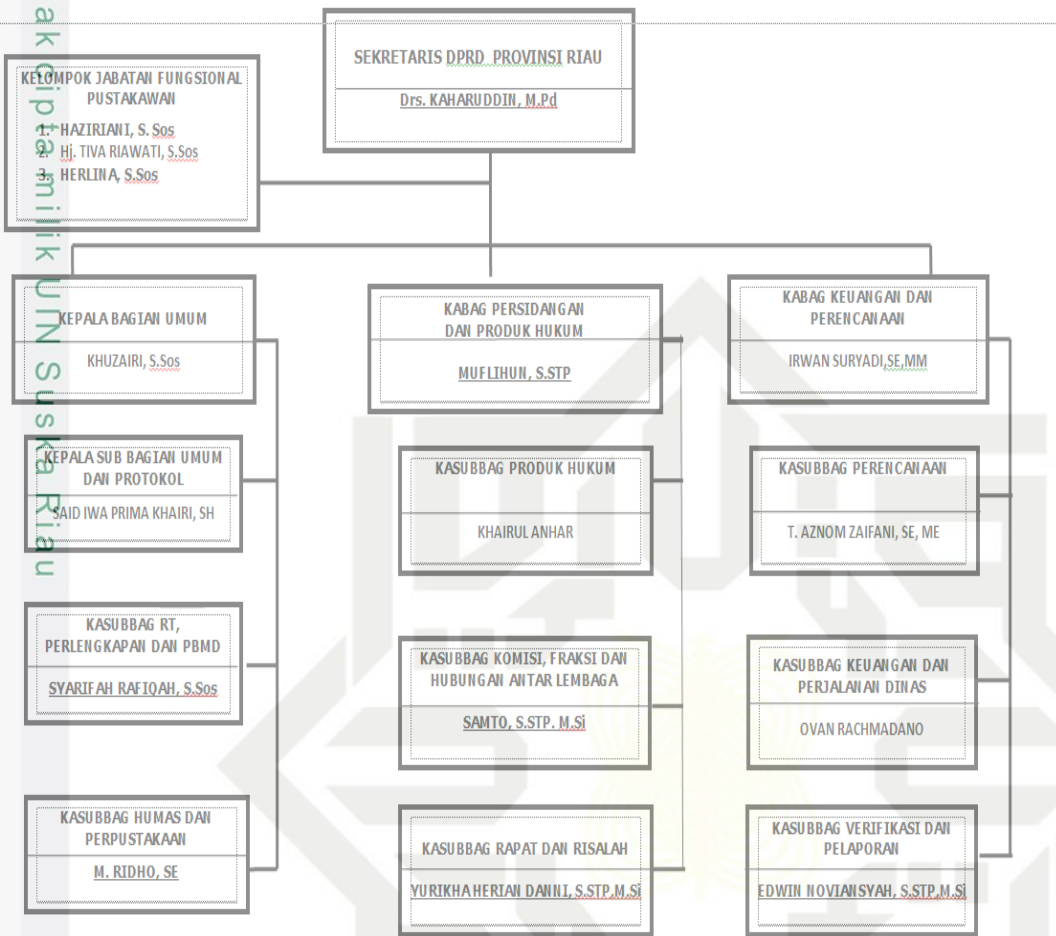
UIN SUSKA RIAU

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, 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.



Gambar IV.1 : Struktur Organisasi kesekretariatan DPRD
Sumber: Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2022

Tugas dan Fungsi Sekretariat DPRD

Berdasarkan peraturan daerah provinsi riau Nomor 1 tahun 2014 tentang organisasi dan tata kerja sekretariat daerah dan sekretariat DPRD Provinsi Riau, menegaskan bahwa Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu gubernur dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah, badan dan lembaga teknis daerah. Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah, dan tugas memimpin sekretariat daerah,



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

membantu gubernur dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah, badan dan lembaga teknis daerah. Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan dan secara teknis operasional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan secara administratif bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dari uraian tersebut di atas maka tugas pokok Sekretaris DPRD adalah sebagai berikut:

1. Mengkoordinasi perumusan dan penyusunan visi, misi, rencana strategis, rencana kerja tahunan dan penetapan kinerja lingkup Sekretariat DPRD;
2. Menyelenggarakan pengaturan, pembinaan, pengawasan dan pengendalian serta bimbingan pelaksanaan tugas Sekretariat DPRD ;
3. Menyelenggarakan koordinasi, dan sinkronisasi pelaksanaan tugas Sekretariat DPRD dengan SKPD dan instansi terkait;
4. Melaksanakan koordinasi, konsultasi dan sinkronisasi pelaksanaan tugas;
5. Menyediakan dan mengkoordinasi kelompok pakar atau Tenaga Ahli yang diperlukan DPRD sesuai ketentuan yang berlaku;
6. Mengkoordinasikan rencana kegiatan alat kelengkapan DPRD ;
7. Mengkoordinasikan penyelenggaraan pengelolaan administrasi keuangan, kepegawaian dan barang milik daerah lingkup Sekretariat DPRD;
8. Mengkoordinasikan penyelenggaraan rapat-rapat kunjungan kerja, konsentrasi, konsultasi, workshop/bimbingan teknis, reses, hearing, dan kegiatan DPRD lainnya;
9. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas Sekretariat DPRD;
10. Melaporkan pelaksanaan tugas administratif kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah sebagai pertanggung jawaban;
11. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah berkaitan dengan pelaksanaan administrasi keuangan dan barang milik daerah serta kepegawaian ; dan
12. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya.

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

Sedangkan Untuk melaksanakan tugas pokok diatas, maka Sekretaris DPRD mempunyai fungsi:

1. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD;
2. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD;
3. Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD; dan
4. Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

I. Sumber Daya Manusia Sekretariat DPRD

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi, secretariat DPRD provinsi Riau perlu didukung oleh sumber daya aparatur yang handal dan professional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya guna meningkatkan pelayanan kepada dewan perwakilan rakyat daerah masyarakat. Secretariat DPRD Provinsi Riau berdasarkan peraturan daerah provinsi riau Nomor 1 tahun 2014 tentang organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Provinsi Riau dimana jumlah pegawainya 185 Orang.

1. Jumlah PNS Berdasarkan Golongan.

Bila di klasifikasikan kedalam tingkat golongan, maka sebagaimana terlihat pada table IV.1 pegawai secretariat DPRD provinsi Riau terbanyak berada pada golongan III, atau sejumlah 96 orang (51,89%).

Tabel. IV.2
PNS Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah
1	Golongan IV	9 Orang
2	Golongan III	96 Orang
3	Golongan II	68 Orang
4	Golongan I	12 Orang
Jumlah		185 Orang

Sumber: Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2022

Jumlah PNS Berdasarkan Jabatan/Eselon

Dari jumlah 185 orang pegawai secretariat DPRD Provinsi Riay, terdapat 1 orang dengan jabatan eselon II, yaitu secretariat DPRD Provinsi

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.

Riau; 4 orang dengan jabatan eselon III, yang terdiri dari 4 Kepala bagian, serta 12 orang jabatan eselon IV yang terdiri dari 12 orang kepala sub bagian dan sisanya sebanyak 166 orang adalah staff.

Tabel IV.3
PNS Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Jabatan/Eselon

No	Jabatan/Eselon	Jumlah
1	Eselon II	1 Orang
2	Eselon III	4 Orang
3	Eselon IV	12 Orang
4	Staff/Non structural	166 Orang
Jumlah		185 orang

Sumber : Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2022

3. Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jika melihat tingkat pendidikan aparatur sekretariat DPRD Provinsi Riau, maka komposisi pegawai dengan pendidikan SLTA/SMU/D.I/D.II yang terbanyak yaitu berjumlah 89 orang atau sekitar 48,10% dari jumlah pegawai secara keseluruhan. Hal ini mencerminkan sumber daya aparatur yang cukup dan terus ditingkatkan.

Tabel IV.4
PNS Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%`
1	Strata 2	12 Orang	6,52 %
2	Strata 1	64 Orang	34,59 %
3	Diploma 3	6 Orang	3,26 %
4	SLTA/SMU/D.I/D.II	89 Orang	48,10 %
5	SMP	8 Orang	4,32 %
6	SD	6 Orang	3,26 %
Jumlah		185 Orang	100%

Sumber: Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2022

Dalam kaitan untuk mendukung kinerja dan pekerjaan, sekretariat DPRD Provinsi Riau di dukung oleh fasilitas penunjang (perlengkapan/peralatan) seperti computer, printer, mesing scanner, dan Fotocopy, kendaraan dinas, ruang kerja di setiap bagian, hingga jaringan WIFI untuk mempermudah akses informasi global.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang 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 VI PENUTUP

A Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Dari hasil Rekapitulasi Angket Variabel X dalam Penelitian Motivasi Pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dapat dikategorikan baik yaitu dengan persentase 77,06%. Sedangkan untuk hasil Rekapitulasi Angket Variabel Y maka dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau tergolong sangat baik yaitu dengan persentase 85 %.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 46,217 artinya jika pengaruh yang diperoleh dari motivasi (X) nilainya adalah konstan, maka nilai kreativitas pegawai (Y) nilainya adalah 46,217 dan koefisien regresi variable motivasi (X) 0,389 koefisien regresi bernilai positif, dengan demikian jika motivasi kenaikan, maka efektivitas kerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,389. Koefisien determinan (R Square) adalah 0,047. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbuabangan pengaruh variable independent terhadap variable dependen sebesar $0,047 \times 100\% = 4,7\%$ dan sebanyak 95,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Artinya 4,7% merupakan nilai yang kecil sehingga dapat dikatakan tidak berpengaruh.

B Saran

Setelah melakukan penelitian baik secara langsung maupun hasil analisis data dari motivasi terhadap efektivitas kerja dikantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau perlunya dorongan yang diberikan baik itu berupa masukan

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

dan saran ataupun penghasilan tambahan atas pekerjaan ekstra yang dilakukan oleh pegawai dengan maksud agar pegawai dapat termotivasi untuk melakukan tugasnya sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Untuk meningkatkan motivasi pegawai diharapkan kepada atasan untuk dapat membeikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi agar pegawai dapat termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Dalam pelaksanaan tugas tugas untuk meningkatkan efektifivitas kerja pegawai diharapkan agar dapat lebih memahami tujuan dari tugas yang diberikan serta dapat mengatasi hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penyelesaian hambatan dalam pekerjaan dapat memberikan dampak baik terhadap efektivitas kerja pegawai.





DAFTAR PUSTAKA

- Ankunto Suharsimi, 2014. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Aswar Saifudin, 2004, *Realibilitas dan Validitas*, Yogyakarta, Pustaka Belajar
- Bambang, Lina, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Danim Sudarwan, 2012, *Motivasi kepemimpinan dan Efektivitas kelompok*, Jakarta, Rineka Cipta
- Faisal Muhammad Riza dkk, 2013, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*, Jawa Timur
- Fahmi Irham, 2014, *Perilaku Organisasi*, Bandung Alfabeta.
- Jonathan, Sarwono, *Statistik Itu Mudah*, 2017, *Pengaruh Penyesuaian Kerja, Terhadap Peningkatan karir Karyawan PT. Gatipura Mulya kecamatan pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau*
- Kadarisman, 2014, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*, Jakarta, Rajawali Pers
- Kamaruddin, 2012, *Metode penelitian kuantitatif*. Pekanbaru, suska perss
- Khoirudin Muhammad, 2008, *Pengaruh kepemimpinan dan Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Semarang*. Skripsi. Semarang, Fakultas Ekonomi Unnes
- McOrhead Gregory, Ricky W. Griffin, 2013 *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat
- Per Hagul dkk, 2017, *Pengaruh Penyesuaian Kerja Terhadap Peningkatan Karir Karyawan PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau*
- Sukanto, 1987, *Organisasi Perilaku*, Yogyakarta, Anggota IKAPI
- Septiani Tri, 2011 *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PO Sumber Alam Kabupaten Purworejo*.
- Steuers M Richard, 1985, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta
- Sugarimbun Masri, Sofian, 2006, *Metode Penelitian survey*, Jakarta, LP3ES

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Segar Sofyan, 2014 *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual*
- Segar Syofian, 2012, *statistic parametric untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta, Kenanga
- Sdiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung, Alfabeta
- Setjana Nana dan Ibrahim, 1989, *penelitian dan penelitian pendidikan*. Bandung, Sinar Baru
- Suyoto Munandar Ashar, 2001, *psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta, Universitas Indonesia, UI-Press
- Tahirejda Tukiran, Mustafidah Hidayati Mustafidah, 2001, *penelitian kuantitatif, sebuah pengantar*, Purwokerto, Alfabeta
- Thoha Miftah, 2008 *Perilaku Organisasi*, Jakarta PT RajaGrafindo Persada
- Tohirin, 2005, *bimbingan dan konseling*, Jakarta, Rajawali Pers
- Winardi, 2008, *motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*, Jakarta, Rajawali Pers
- Wibowo, 2014, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta, Rajawali Pers
- Yeni, 2013, *pelatihan dan kepemimpinan*, Jakarta, Mitra Wacana Media

DOKUMENTASI

© Hak cipta milik 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.



Gambar 1. Foto Bersama Bapak Reno Selaku Kasubag Prodak Hukum



Gambar 2. Foto Bersama Ibuk Popy selaku staf produk hukum

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.



Gambar 3. Foto Bersama Bapak Khairi selaku staf produk hukum



Gambar 4. Foto Bersama Ibu Nesa selaku staf produk hukum

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



Gambar 5. Foto Bersama Ibuk Lona selaku staf produk hukum

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.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/39328
 TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**



1.04.02.01

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Perijinan Riset dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : 100/PP/2021.9/1783/2021 Tanggal 3 Maret 2021, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama	: YULANDARI
2. NIK / KTP	: 11642202870
3. Program Studi	: BIMBINGAN KONSELING ISLAM
4. Jurusan	: S1
5. Alamat	: PEKANBARU
6. Judul Penelitian	: PENGARUH MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI RIAU
7. Lokasi Penelitian	: KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI RIAU

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.
4. Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperfunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 4 Maret 2021



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 PROVINSI RIAU

UIN SUSKA RIAU

Tambahan :

Ditampilkan kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Sekretaris DPRD Provinsi Riau
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Berkepentingan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU

SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Jl. Jend. Sudirman No. 719, Telp. (0761) 857122, 857166 Fax. (0761) 857141

PEKANBARU

SURAT KETERANGAN

Nomor : 166/748/UM

Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dengan ini menerangkan

Nama	: YULANDARI
NPM	: 11642202870
Universitas	: UIN SUSKA RIAU
Program Studi	: BIMBINGAN KONSELING ISLAM
Jenjang	: S1

Telah melaksanakan penelitian di DPRD Provinsi Riau dari tanggal 16 Juni s/d 23 Juni dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : **"PENGARUH MOTIVASI TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI RIAU"**.

Dengan Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan menurut keperluannya.

Pekanbaru, 21 Maret 2022

An. SEKRETARIS DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
PROVINSI RIAU

Kepala Sub Bagian Umum dan Protokol


TENGGU RINA MELATI, S.Sos

Penata

NIP. 19691217 200701 2 005

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



BIOGRAFI PENULIS

YULANDARI, lahir di Lipai Bulan, 10 Januari 1997. Anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Hertono dan Erma. Penulis menempuh pendidikan formal dimulai pendidikan, Sekolah Dasar di SDN 001 Pangkalan Lesung, kemudian lulus pada tahun 2010, Selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan ke Madrasah Tsanawiyah Al Khairat tahun 2010 dan lulus pada tahun 2013 Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke MAS Al Khairat pada tahun 2015 dan lulus pada tahun 2016. Kemudian pada tahun 2016 penulis diterima sebagai Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Penulis melakukan penelitian di Sekolah Raudhatul Athfal Al-Fatih Sungai Sibam Pekanbaru, dengan judul *“Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau”*. Di bawah bimbingan Bapak **Dr. Miftahuddin, S.Ag., M.Ag**

Pada tanggal 14 Oktober 2022, Penulis berhasil memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada sidang Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan predikat Sangat Memuaskan

UIN SUSKA RIAU

1. Diararang 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.