

SKRIPSI**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA
PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*

**OLEH :****EKA PRATIWI****NPM : 165210777**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**

ABSTRAK

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA PEKANBARU

Oleh :

EKA PRATIWI
NPM : 165210777

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru dalam meningkatkan motivasi kerja. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah motivasi kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara/interview serta kuesioner penelitian. Responden yang diambil adalah 31 orang yaitu pegawai yang berstatus Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling (acak sederhana). Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru dilihat dari motivasi kerja internal dan eksternal dengan beberapa sub indikator, dapat disimpulkan bahwa pada motivasi kerja internal dengan sub indikator yang memiliki indikasi tertinggi yaitu, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. Sub indikator dengan indikasi terendah yaitu memiliki rasa senang dalam bekerja. Sedangkan pada motivasi kerja eksternal, sub indikator yang memiliki indikasi tertinggi yaitu, kesempatan untuk maju atau promosi. Sub indikator dengan indikasi terendah yaitu, bekerja dengan ingin memperoleh insentif. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru sudah baik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja

ABSTRACT**ANALYSIS OF EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT THE REPUBLIC OF INDONESIA PUBLIC BROADCASTING STATION PEKANBARU****By :****EKA PRATIWI**
NPM : 165210777

The purpose of this study was to analyze the work motivation of employees at the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Agency Pekanbaru in increasing work motivation. The formulation of the problem in this study is how is the work motivation of employees at the Public Radio Institute of the Republic of Indonesia Pekanbaru. This research uses descriptive method that uses primary data and secondary data obtained through interviews / interviews and research questionnaires. The respondents taken were 31 people who were employees who were not Civil Servants (PBPNS). The sampling technique used is simple random sampling. From the results of descriptive analysis it can be concluded that the work motivation of employees at the Public Broadcasting Institute of the Republic of Indonesia Radio Pekanbaru seen from internal and external work motivation with several sub-indicators, it can be concluded that the internal work motivation with sub-indicators that have the highest indication is, there is feedback on the results of his work. The sub-indicator with the lowest indication is having a sense of pleasure at work. Whereas in external work motivation, sub indicators that have the highest indication are, opportunities for advancement or promotion. The sub-indicator with the lowest indication is working with wanting to get incentives. Based on these results, it can be concluded that work motivation at the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Agency Pekanbaru is already good.

Keywords: Work Motivation

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohiim,.....

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Selain itu sholawat beriring salam juga di kirimkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari jaman jahiliyah menuju jalan yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Stara Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul “ **Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru**”. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih belum sempurna, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi isi dan penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan, bimbingan, serta motivasi dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan

ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafraldi, SH, MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk membina dan menuntun ilmu pengetahuan di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Drs. H. Abrar, M.Si, Ak., CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak H. Suyadi, SE., M. Si selaku dosen Pembimbing yang telah mengarahkan, memberikan sumbangan pikiran serta saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Ramzi Durin, SH., MH selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan sumbangan pikiran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak-bapak atau ibu-ibu selaku Dosen Staf Pengajar Beserta Karyawan/I Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
7. Kepada pihak Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru, saya ucapkan banyak terimakasih karena diberikan izin dan membantu dalam melakukan penelitian ini.
8. Yang istimewa kepada kedua orang tua tercinta dan tersayang Ayahanda (Dirkam) dan Ibunda (Mutiah), adek satu-satunya yang tersayang (Derby Alfian) serta keluarga besar dari ayah ataupun ibu yang

tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya. Terimakasih atas suport dan doanya tanpa kalian saya tidak bisa berjuang sampai detik ini.

9. Kepada kawan-kawan seperjuangan Angkatan 2016, terutama kelas K. Dan kakak-kakak saya (Yudi Santoso, S.Kom, Lilis Tri Purniawati, SE. Nikmah Sholehah S.Kom) serta keluarga besar kos (Siti Wulandari SE. Pratiwi, SE. Cici Sundari S.IP, Nurul Alifah, SE). Dan tak lupa kepada teman saya Sri Wahyuni Saputri, sri wahyu oktavina, wiwik suryana, asmida dan Aditya Fajri Habibi terimakasih atas bantuan serta doa dari kalian semua.
10. Kepada seluruh member EXO terutama Park Chanyeol, Rowoon (Kim Seokwo) yang memberikan semangat. Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhirnya kepada semua yang telah memberikan dorongan, semangat dan bantuannya kepada penulis, penulis mengucapkan terimakasih banyak. Semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua terutama bagi penulis sendiri. Amin yaa Robbal Allamin.....

Pekanbaru, Januari 2020

Penulis

Eka Pratiwi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRAC	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Perumusan Masalah	5
1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.4.Sistematika Penulisan	6
 BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Motivasi Kerja	
2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja	8
2.1.2. Tiga Elemen Motivasi	9
2.1.3. Teori Motivasi.....	11
2.1.4. Tujuan-Tujuan Pemberian Motivasi	19
2.1.5. Motivasi Positif Dan Negatif	21
2.1.6. Metode Pemberian Motivasi	22
2.1.7. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja.....	22
2.1.8. Langkah Dalam Memotivasi Pegawai	23
2.1.9. Dimensi Motivasi Kerja.....	24
2.3. Penelitian Terdahulu	47
2.4. Kerangka Berfikir	48
2.5. Hipotesis	49
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian	50
3.2. Operasional Variabel	50
3.3. Populasi dan Sampel.....	51
3.4. Jenis dan Sumber Data	52
3.5. Teknik Pengumpulan Data	53
3.6. Analisis Data.....	53

BAB IV SEJARAH DAN STRUKTUR ORGANISASI

4.1. Sejarah Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru	55
4.2. Visi Dan Misi.....	58
4.3. Struktur Organisasi	59
4.4. Uraian Tugas Dan Jabatan Pegawai LPP RRI Pekanbaru	60

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas responden	
5.1.1. Jenis Kelamin.....	67
5.1.2. Tingkat Pendidikan.....	68
5.1.3. Lama Bekerja	69
5.2. Uji Validitas Dan Reliabilabilitas	
5.2.1. Uji Validitas	70
5.2.2. Uji Reliabilitas	71
5.3. Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru.....	72
5.3.1. Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas.....	73
5.3.2. Melaksanakan Tugas Dengan Target Yang Jelas	74
5.3.3. Memiliki Tujuan Yang Jelas Dan Menantang	76
5.3.4. Ada Umpan Balik Atas Hasil Pekerjaannya	77
5.3.5. Memiliki Rasa Senang Dalam Bekerja	79
5.3.6. Diutamakan Prestasi Dari Apa Yang Dikerjakan	80
5.3.7. Selalu Berusaha Memenuhi Kebutuhan Hidup Dan Kebutuhan Kerjanya	82
5.3.8. Senang Memperoleh Pujian Dari Apa Yang Dikerjakan.....	84
5.3.9. Bekerja Dengan Igin Memperoleh Insentif.....	86
5.3.10. Kesempatan Untuk Maju Dan Promosi	87

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan	92
6.2. Saran	92

DAFTAR TABEL

Tabel	
2.1. Penelitian Terdahulu	47
3.1. Operasional Variabel.....	50
3.2. Data Populasi Dan Sampel Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Berstatus PBPNS	51
5.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
5.2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
5.3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	69
5.4. Uji Validitas Motivasi Kerja	70
5.5. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	71
5.6. Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas.....	73
5.7. Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Tugas Dengan Target Yang Jelas.....	74
5.8. Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Tujuan Yang Jelas Dan Menantang.....	76
5.9. Tanggapan Responden Mengenai Ada Umpan Balik Atas Hasil Pekerjaannya.....	77
5.10. Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Rasa Senang Dalam Bekerja.....	79
5.11. Tanggapan Responden Mengenai Diutamakan Prestasi Dari Apa Yang Dikerjakannya	80
5.12. Tanggapan Responden Mengenai Selalu Berusaha Memenuhi Kebutuhan Hidup Dan Kebutuhan Kerjanya	82
5.13. Tanggapan Responden Mengenai Senang Memperoleh Pujian Dari Apa Yang Dikerjakannya.....	84
5.14. Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Dengan Ingin Memperoleh Insentif	86
5.15. Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Untuk Maju Dan Promosi	87
5.16. Rekapitulasi Responden Variabel Motivasi Kerja	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	13
Gambar 2.2.....	18
Gambar 4.1.....	59



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar belakang masalah

Di era globalisasi seperti ini setiap instansi pemerintah dituntut untuk melakukan kemajuan didalam struktur organisasinya. Dalam sebuah organisasi pemerintah sangatlah penting adanya kinerja yang profesional dan berkualitas terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan pegawai. Agar tujuan dari organisasi tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan bersama.

Untuk tercapainya suatu tujuan atau visi dan misi perusahaan tersebut, diperlukan adanya upaya-upaya peningkatan motivasi kerja pegawai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan,sandang dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya diposisi karir yang memuaskan).

Pemberian motivasi kerja internal dan eksternal yang makin baik dapat mendorong pegawai bekerja dengan makin produktif. Dengan kinerja pegawai yang tinggi, maka hasil yang dicapai perusahaan pun memuaskan. Selain itu, pemberian kesempatan setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan- kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi pegawai, terutama pada upaya untuk memupuk motivasi kerja pegawai kearah kinerja pegawai yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan pegawai, terutama imbalan finansial berupa gaji dan

bonus atau prestasi kerja mereka, maka memungkinkan pegawai berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Radio Republik Indonesia yang beralamatkan di jalan Jendral Sudirman No 440 Pekanbaru yang bergerak dibidang penyiaran. Lembaga penyiaran publik tersebut merupakan media komunikasi yang memiliki jangkauan selektif dimana pegawai radio memiliki tugas dan pekerjaan yang menyalurkan siaran tertentu, dalam hal ini lebih mengarah kepada pendengarnya, baik kalangan orang tua, remaja dan anak-anak. Adapun RRI Pekanbaru memiliki tiga program yaitu :

1. Program 1 (Pro1) yang mengudara pada frekuensi 99,1 Mhz
2. Program 2 (Pro 2) mengudara pada frekuensi 88,4 Mhz. Program 2 untuk segmen remaja, sasaran khalayak usia 20-39 tahun, sasaran wilayah dan kota sekitarnya untuk status sosial menengah keatas
3. Program 4 (Pro 4) mengudara pada frekuensi 95,9 Mhz.

Untuk program 3 (Pro 3) mengudara pada frekuensi 91,3 Mhz khusus berita, informasi, pendidikan, budaya, dan hiburan. Sasaran khalayak usia 30-45 tahun dan pendidikan SLTA keatas, sasaran wilayah yaitu kota dan pedesaan.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru 2018

No.	Status Pegawai	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	51
2	Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS)	31
Jumlah Pegawai		82 Pegawai

Sumber : LPP RRI Pekanbaru, 2018

Penelitian ini dilakukan kepada pegawai yang bersatus Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru. Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh direktur utama lembaga penyiaran publik radio republik indonesia, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan yang ditetapkan dalam suatu peraturan yang berlaku. Hak yang diterima oleh pegawai bukan pegawai negeri sipil ini sama dengan pegawai pns lainnya, seperti pemberian tunjangan dan gaji.

Tabel 1.2
Daftar Jumlah Tunjangan Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS)
Pada LPP RRI Pekanbaru

No.	Kelas jabatan	Tunjangan kinerja per kelas jabatan
1	1	1.563.000
2	2	1.645.000
3	3	1.727.000
4	4	1.814.000
5	5	1.904.000
6	6	2.095.000
7	7	2.304.000
8	8	2.535.000

Sumber : Peraturan Direktur Utama No. 5 Tahun 2015

Dilihat dari tabel diatas sangat jelas bahwa tunjangan kinerja diberikan sesuai jabatan yang dimiliki pegawai bukan pegawai negeri sipil di LPP RRI Pekanbaru. Tunjangan kinerja juga dipotong apabila kedisiplinan dari pegawai rendah. Apabila pegawai tidak masuk kerja atau terlambat maka tunjangan akan dipotong.

Pegawai di LPP RRI Pekanbaru ini terbagi menjadi 5 bidang yaitu: Bidang Tata Usaha, Bidang Penyiaran, Bidang Pemberitaan, Bidang Layanan Dan Bidang Teknologi Media Baru. Dilihat dari masing-masing deskripsi pekerjaannya, masing-masing bagian bisa dibayangkan bila tanpa adanya bagian seperti salah satunya bagian pemberitaan, tidak mungkin berita dan iklan-iklan dapat dimuat dalam radio dan juga tidak mungkin pula berita-berita akan tersiaran jika tidak adanya bagian penyiaran. Sehingga dibutuhkan kinerja yang terbaik sama halnya dengan bagian-bagian lain yang ada diperusahaan.

Salah satu langkah yang ditempuh RRI pekanbaru untuk meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dengan pemberian motivasi, baik motivasi dari diri pegawai itu sendiri maupun dari luar diri pegawai. Motivasi yang paling berpengaruh adalah motivasi atau dorongan dari diri pegawai itu sendiri (internal) untuk mau dan bersemangat bekerja. Memotivasi diri berarti menyadarkan diri kita bahwa pada dasarnya dirinya ingin melaksanakan tugas tersebut. Selama pegawai tidak mau melaksanakan pekerjaannya, maka pegawai akan mengalami kesulitan besar untuk memotivasi dirinya. Jika hal ini terjadi maka akan berakibat pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik. Untuk itu motivasi dari diri pegawai itu sangat berpengaruh besar terhadap hasil yang ingin dicapai. Disamping itu, kemauan pegawai untuk bekerja lebih semangat akan timbul apabila dorongan dari dalam diri pegawai itu sendiri untuk memenuhi kebutuhannya.

Selain motivasi dari pegawai itu sendiri, motivasi dari luar diri (eksternal) pegawai yaitu dari pimpinan atau perusahaan juga sangat penting untuk mendukung pegawai tersebut semangat bekerja dalam mencapai target

perusahaan. Karena pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang lebih penting mereka yang memiliki keinginan untuk bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu dalam upaya peningkatan usahanya, perusahaan harus dapat merangsang pegawai agar lebih giat dalam bekerja dengan cara memperhatikan apa-apa yang menjadi kebutuhan dari pegawainya, misalnya pemberian gaji, tunjangan, kenaikan pangkat serta pemberian insentif. Dengan demikian semakin baik perusahaan memberikan apa yang diinginkan pegawainya, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja mereka.

Perhatian khusus terhadap pegawai yang ada di LPP RRI Pekanbaru tersebut berupa pemberian motivasi kompensasi, perhatian kesejahteraan dan kesehatan pegawai, pemberian penghargaan atas prestasi kerja pegawai dan sebagainya serta lingkungan kerja yang layak sesuai dengan kondisi keuangan perusahaan seperti keamanan dilingkungan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya berupa keamanan kendaraan dilahan parkir, keamanan didalam ruang kerja dan sebagainya. Dengan diberikannya motivasi tersebut, perusahaan mengharapkan agar pegawainya dapat bekerja maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi pendahulu dan wawancara yang penulis lakukan pada kasubbag sumber daya manusia pada LPP RRI Pekanbaru, pemberian motivasi sudah dilakukan dengan baik, tetapi masih kurangnya pemimpin dalam memberikan perhatian kepada pegawai mereka yang telah bekerja dengan baik. dengan pemberian penghargaan bagi mereka. Pememberian penghargaan memang

sudah dilakukan, akan tetapi pemberian penghargaan ini tidak sering dilakukan diperusahaan ini.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan sesuatu penelitian dengan judul : “ **Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru**”.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dibuat perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut: “ **Bagaimanakah Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru dilihat dari Motivasi Internal dan Eksternal?**”

1.3. Tujuan dan manfaat penelitian

1.3.1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pegawai berupa motivasi internal dan eksternal pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan bagi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru dalam menyikapi masalah motivasi kerja pegawai.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut motivasi kerja pegawai.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Menjadi referensi untuk peneliti berikutnya yang membahas topik dan permasalahan yang sama.

1.4.Sistematika penulisan

Untuk memudahkan penyelesaian dari penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah,tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dikemukakan teori yang berhubungan dengan penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan dikemukakan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM RADIO REPUBLIK INDONESIA PEKANBARU

Dalam bab ini akan dikemukakan sejarah singkat RRI Pekanbaru, struktur organisasi, visi dan misi dan aktifitas.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas mengenai berbagai hasil penelitian dan variabel-variabel penelitian yang ada dan pengajuan hipotesis yang akan dikemukakan dalam suatu pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Motivasi kerja

2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi mempunyai pengertian: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif. Istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti “bergerak”. Definisi komperensif motivasi adalah proses definision fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Proses motivasi tergantung pada pengrtian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Motivasi merupakan faktor krusial dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perbedaan motivasi membuat setiap orang berperilaku dan bereaksi berbeda pada suatu jenis pekerjaan. Disamping itu tinggi rendahnya motivasi seseorang juga berpengaruh pada kinerja.

Sri indrastuti (2017:87) motivasi kerja adalah proses defisiensi fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan insentif.

Gitosudarmo (2015:109) motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Widodo (2015:187) motivasi kerja adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Darojat (2015:187) motivasi kerja adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, persepsi, kebutuhan dan kebutuhan yang terjadi pada diri seseorang.

Yusuf (2015:264) motivasi kerja adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Kadarisman (2012:276) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian-pengertian motivasi kerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atau pegawainya, untuk menyelesaikan tugas yang diberikannya dengan baik, guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan

2.1.2. Tiga elemen motivasi

Motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung :

- a. Kebutuhan. Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis. Meskipun kebutuhan psikologis mungkin berdasarkan defisiensi, tapi kadang juga tidak. Misalnya individu dengan kebutuhan kuat untuk maju mungkin mempunyai sejarah pencapaian yang konsisten.

- b. Dorongan. Dorongan atau motif, dua istilah yang sering digunakan secara bergantian, terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dari menghasilkan daya dorong dalam merain insentif. Contohnya kebutuhan akan makanan dan minuman, diterjemahkan sebagai dorongan lapar dan haus, dan kebutuhan berteman menjadi dorongan untuk berafiliasi.
- c. Insentif. Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi dorongan. Makan, minum, dan berteman cenderung akan memulihkan keseimbangan dan mengurangi dorongan yang ada.

Menurut arisusanti ada 3 elemen kunci motivasi yaitu :

- a. Intensitas (intensity)
Fokus pada seberapa besar atau kerasnya usaha seseorang untuk mencoba mencapai sesuatu dalam hidupnya.
- b. Arahkan (direction)
Usaha yang sudah ada dan sudah dilakukan, diarahkan kesuatu tujuan, misalnya tujuan organisasi.
- d. Kegigihan (persistence)
Elemen ini, fokus kepada seberapa lama seseorang dapat mempertahankan upaya atau usahanya.

2.1.3. Teori motivasi

Ada banyak teori motivasi dan hasil riset yang berusaha menjelaskan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya. Hasibuan (2011:153) menyatakan terdapat tiga besar yang dianggap paling menonjol dan mempengaruhi jalan pikiran para ahli sehubungan dengan teori kepusan yaitu :

1. Teori motivasi klasik

Frederik winslow taylor mengemukakan teori otivasi klasik atau teori motivasi tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang yang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan berupa materi yang mempunyai kaitan dengan menggunakan sisitem insentif untuk memotivasi para pekerja. Hasibuan (2016:153), semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

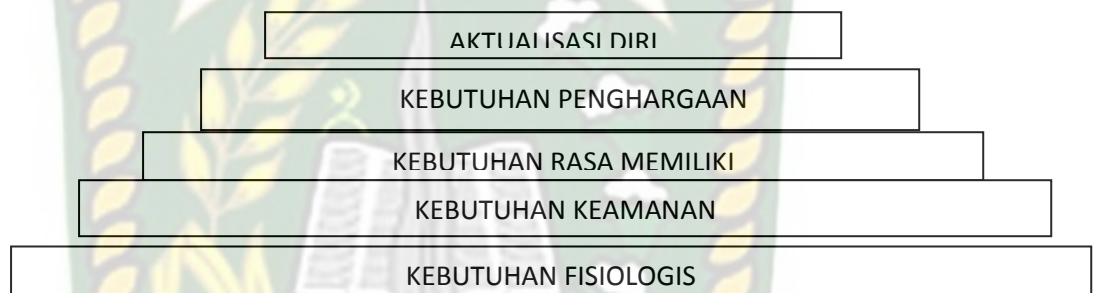
2. Teori kebutuhan maslow

Teori ini memandang bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat-tingkat dari yang paling sederhana hingga paling tinggi berdasarkan kadar kepentingannya. Apabila seperangkat kebutuhan telah terpenuhi maka kebutuhan tidak lagi berfungsi sebagai motivator. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah :

- a) Kebutuhan fisiologis. Adalah kebutuhan tingkat paling dasar dalam hirarki ini yang memotivasi untuk dipenuhi. Dan merupakan kebutuhan primer yang harus dipenuhi. Kebutuhan lapar, haus, tidur dan seks merupakan beberapa contoh. Menurut teori, jika kebutuhan dasar telah terpenuhi, mereka tidak lagi berfungsi memotivasi. Bila karyawan telah terpenuhi kebutuhan primernya maka ia tidak akan berjuang untuk mendapatkannya. Dan muncul kebutuhan yang lebih tinggi lagi untuk memotivasi kerja.
- b) Kebutuhan akan rasa aman. Tingkat kebutuhan yang kedua ini merupakan kebutuhan akan rasa keamanan. Maslow menekankan keamanan emosi dan fisik. Keseluruhan organisme mungkin menjadi mekanisme yang mencari keamanan. Sama halnya dengan kebutuhan fisiologis, jika kebutuhan keamanan terpenuhi, mereka tidak akan bersifat memotivasi lagi.
- c) Kebutuhan akan rasa memiliki (belongingness) atau sosial. Didalam organisasi perusahaan terdapat rasa saling memiliki dan menghargai diantara sesama karyawan dan kondisi ini menciptakan motivasi kerja yang kuat.
- d) Kebutuhan penghargaan. Tingkat penghargaan mewakili kebutuhan manusia yang lebih tinggi kebutuhannya akan kekuasaan, dan status dapat dianggap sebagai bagian dari tingkat ini. Maslow secara cermat menunjukkan bahwa tingkat penghargaan mencakup penghargaan diri dan penghargaan pada orang lain.

- e) Kebutuhan aktualisasi diri. Tingkat ini adalah puncak semua kebutuhan manusia yang rendah sedang, dan lebih tinggi. Orang yang telah memiliki aktualisasi diri adalah orang yang terpenuhi dan menyadari semua potensinya. Aktualisasi diri dekat hubungannya dengan konsep diri, aktualisasi diri merupakan motivasi seseorang untuk mengubah persepsi diri kedalam realita kerja.

Gambar 1



Sumber : Sri Indrastuti, 2017

3. Teori X dan Y

Mc Gregor mengadakan suatu pembahasan mengenai faktor motivasi yang efektif. Ia menyatakan bahwa ada dua pendekatan atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu mendasarkan diri pada serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yang dinamai teori X dan teori Y.

Asumsi teori X :

- Kebanyakan orang tidak suka bekerja
- Kebanyakan orang memiliki ambisi tak memiliki tanggung jawab dan lebih suka selalu diberi pengarahan

- c) Kebanyakan orang tidak memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah secara kreatif
- d) Kebanyakan orang harus dikontrol secara ketat dan sering kali harus dipaksa untuk mencapai tujuan

Menurut teori X ini untuk memberikan motivasi seorang karyawan harus tegas, ketat dan adanya unsur paksaan. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung negatif yakni menerapkan suatu hukuman. Tipe kepemimpinan yang otoriter.

Asumsi teori Y :

- a) Bekerja seperti halnya bermain natural
- b) Kontrol terhadap diri sendiri merupakan suatu hak yang esensial
- c) Kapasitas untuk memecahkan masalah secara kreatif terdapat pada sebagian besar orang
- d) Memotivasi terjadi pada tingkat sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri sendiri pada tingkat yang lebih rendah
- e) Kebanyakan orang adalah kreatif dan self directed dala pekerjaannya kalau cara memberikan motivasi tepat.

Menurut teori Y untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran. Tipe kepemimpinan teori Y ini adalah kepemimpinan partisipatif/demokr

4. Teori dua faktor Herzberg

Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”. Hasil penelitian Herzberg yang menarik adalah bila para karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan faktor-faktor yang bersifat intrinsik seperti keberhasilan mencapai suatu pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir, pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Sebaliknya apabila para karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri karyawan yang bersangkutan, seperti : gaji, kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan, supervisi oleh manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

Salah satu bentuk motivasi yang dapat diberikan perusahaan adalah seperti jaminan sosial berupa keselamatan dan kesehatan karyawan. Jika sebuah perusahaan memberikan motivasi seperti jaminan sosial, akan memberikan keuntungan bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Misalnya jika jaminan kesehatan ada dalam perusahaan terpelihara dengan baik, biaya medis yang harus dikeluarkan seperti biaya pengobatan akan berkurang.

Rivai (2011:456) menyatakan pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan menurunkan labour turnover karyawan sehingga berpengaruh pada

pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor yakni : 1). Kemungkinan untuk berkembang, 2). Jenis pekerjaan, 3). Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Disamping itu Rivai (2006:456) menyatakan terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yakni :

- a. Rasa aman dalam bekerja
- b. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
- c. Kondisi kerja yang menyenangkan
- d. Penghargaan akan prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen
- e. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan
- f. Pekerjaan yang menarik dan menantang
- g. Kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan
- h. Kejelasan akan standar keberhasilan
- i. Output yang diharapkan
- j. Bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan

5. Teori motivasi MC Clelland

Mangkunegara 2015:97 McClelland mengemukakan ada tiga macam kebutuhan manusia yaitu kebutuhan akan prestasi (need for achievement), kebutuhan akan afiliasi (need of affiliation-n aff) dan kebutuhan akan kekuasaan (need of power-n pow). Karyawan yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan,

sebaliknya orang yang jelek dalam situasi kerja yang sama. Kebutuhan terhadap kekuatan dalam pandangan MC Clelland menyangkut tingkat kendali yang diinginkan seseorang atas situasi yang dihadapinya. Kebutuhan ini dapat dikaitkan dengan bagaimana orang menghadapi kegagalan dan keberhasilan.

6. Teori motivasi Claude S. George

Teori motivasi ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu :

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju/promosi
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Lingkungan kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang adil
8. Pengakuan atas prestasi

7. Teori motivasi ERG Alderfer

Karena tidak puas dengan teori kebutuhan maslow maka claud clayton alderfer pada tahun 1960 mengembangkan sebuah teori alternatif tentang kebutuhan manusia. Teori alderfer berbeda dibandingkan dengan teori maslow shubungan dengan 3 macam hal sebagai berikut :

- Kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi (EKSISTENSI NEED = E)

- Kebutuhan-kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain (RELATEDNESS NEED=R)
 - Kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan (GROW NEEDS=G)
- a. Kebutuhan-kebutuhan Erg

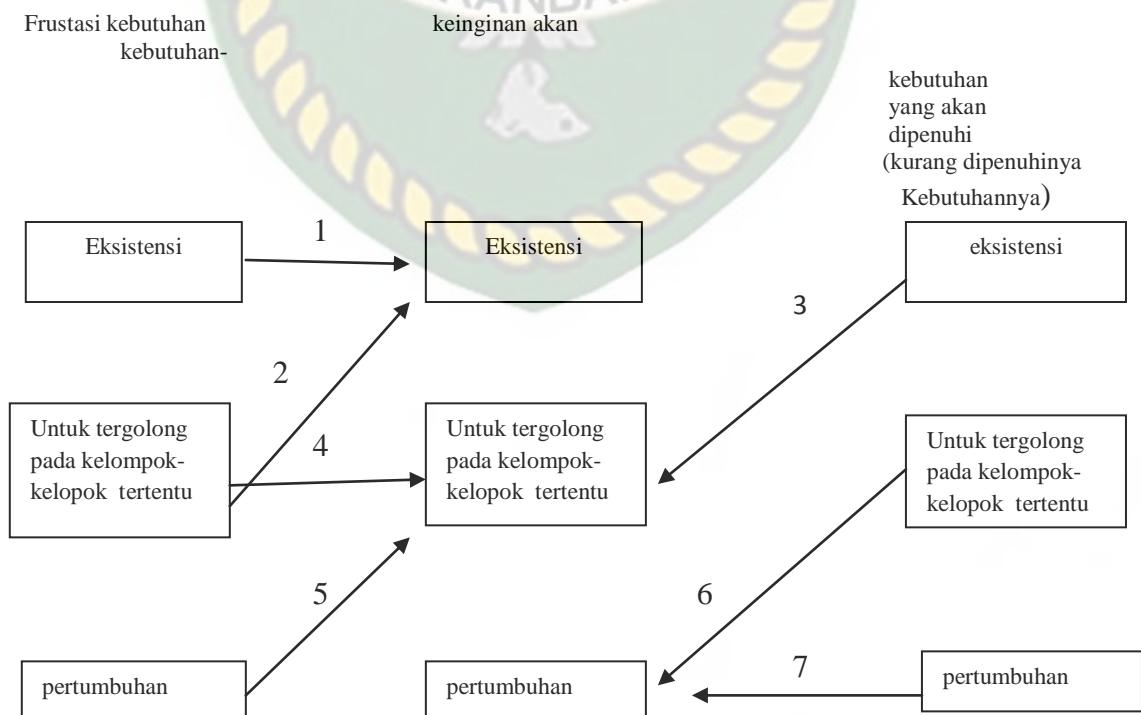
Kebutuhan-kebutuhan eksistensi mencakup semua tipe-tipe keinginan-keinginan fisiologis dan material. Kebutuhan-kebutuhan untuk tergolong pada kelompok-kelompok tertentu berkisar sekitar kebutuhan untuk memiliki hubungan-hubungan berarti dengan pihak-pihak penting lainnya.

- b. Hubungan-hubungan dinamik antara kebutuhan-kebutuhan Erg

Gambar 2

Menunjukkan 7 Macam Hubungan Antara Kebutuhan-Kebutuhan Erg

Menurut Alderfer



Sumber : Winardi, 2011

c. Riset teori Erg

Pada sisi positif, riset yang dilakukan orang menunjang premis Alderfer, bahwa terdapat tiga macam kategori kebutuhan. Akan tetapi, hasil riset tidak dengan menunjang hubungan-hubungan yang ditunjukkan pada tujuh macam proporsi-proporsi Alderfer.

2.1.4. Tujuan – tujuan pemberian motivasi

Hasibuan (2002: 146) menyatakan tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas
- h. Kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Kadarisman (2012:291) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja karyawan adalah untuk :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja

3. Meningkatkan kedisiplinan kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Jiwardi (2001:118) menyatakan ada sebuah model instruktif yang dikembangkan oleh Edwin A. Locke dan rekan-rekannya dalam penetapan tujuan motivasi yang memiliki empat macam mekanisme-mekanisme yaitu sebagai berikut:

- Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian

Tujuan-tujuan yang secara pribadi, bersifat penuh arti cenderung memusatkan perhatian orang pada apa yang dianggap relevan serta penting

- Tujuan-tujuan mengatur upaya

Tujuan-tujuan bukan hanya membuat kita perspektif secara selektif, tetapi mereka juga termotivasi kita untuk bertindak. Pada umumnya dapat dikatakan, bahwa tingkat upaya yang akan dilaksanakan bersifat proporsional dengan kesulitan tujuan yang bersangkutan

- Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi

Dalam konteks penetapan tujuan, persistensi mewakili upaya yang dilaksanakan untuk mengerjakan tugas dalam jangka waktu tertentu. Orang-orang yang persistensi, cenderung melihat kendala-kendala sebagai hal yang menantang mereka. Sebuah tujuan yang dianggap penting bagi seorang individu merupakan sebuah alat untuk meningkatkan untuk terus berupaya menuju kearah yang lebih tepat.

- Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan

Andai kita berada disini dan tujuan kita adalah disana, maka masalah yang kita hadapi adalah bagaimana cara beralih dari sini kesana. Tujuan-tujuan membantu manusia karena mereka merangsang orang-orang untuk mengembangkan strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan yang memungkinkan mereka mencapai tujuan-tujuan demikian.

Didalam setiap organisasi, motivasi yang dilakukan adalah berbeda-beda. Hal tersebut sedikit banyaknya dipengaruhi oleh gaya, selera dan penekanan pada tujuan yang diharapkan serta terhadap kejiwaan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Oleh karena itu kita perlu mengetahui motif seseorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

2.1.5. Motivasi bersifat positif dan negatif

a. Motivasi positif

Motivasi positif yang kadang-kadang dinamakan orang” motivasi yang mengurangi perasaan cemas” atau “pendekatan wortel” dimana orang ditawari sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian, dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif yang sering dinamai orang “pendekatan tongkat pemukul” menggunakan ancaman hukuman(teguran-teguran, ancaman akan PHK dan lainnya) andai kata kinerja orang yang bersangkutan dibawah standar.

Masing-masing tipe motivasi memiliki tempatnya sendiri didalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang.

2.1.6. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:100) yaitu :

a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.7. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno (2009:73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

a. motivasi internal

- Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- Memiliki rasa senang dalam bekerja
- Diutamakan prestasi dari apa yang diinginkan

b. Motivasi eksternal

- Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan pekerjaannya
- Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
- Kesempatan untuk maju dan promosi

2.2. Motivasi Internal

a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

Menurut Mustari (2014:19) tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas serta kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, negara dan Tuhan.

Daryanto (2013:142) tanggung jawab adalah sikap dan perilaku untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat dan lingkungan.

Sukanto dalam (Mustari, 2011:23) Tanggung jawab dapat dibagi menjadi tiga yaitu :

- Tanggung jawab terhadap diri sendiri

Pada dasarnya manusia makhluk yang memiliki kepribadian utuh dalam bertindak, menentukan perasaan, menentukan keinginan dan dalam menuntut hak. Jenis tanggung jawab personal ini adalah individu yang memilih untuk bertindak, berbicara atau mengambil posisi tertentu. Pada posisi tersebut, individu harus memikul tanggung jawab dan bila seseorang memilih menjadi orang berkuasa maka dia memiliki tanggung jawab atas posisi tersebut. Contoh tanggung jawab terhadap diri sendiri adalah rasa penyesalan atas kesalahan yang diperbuat.

- Tanggung jawab terhadap kehidupan sosial

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang hidup ditengah masyarakat dan tidak mungkin untuk hidup sendiri. Oleh sebab itu, manusia dalam berfikir, berbicara dan bertindak terikat oleh masyarakat, lingkungan dan negara. Berdasarkan hal itu maka sikap dan perilaku manusia dalam kehidupan sosial harus dapat dipertanggungjawabkan.

- Tanggung jawab kepada Tuhan

Setiap manusia dilahirkan didunia pasti memiliki tanggung jawab kepada Tuhan. Dan setiap orang yang memiliki agama juga tentu pasti tau

tanggung jawab apa yang harus ia tanggung. Biasanya setiap agama memiliki larangan yang tidak memperbolehkan penganutnya melakukannya. Maka apabila hal tersebut dilanggar, maka orang tersebut akan bertanggung jawab diakhirat kelak.

Menurut Mustari (2011:25) ciri-ciri pegawai yang bertanggung jawab adalah:

- Memilih jalan lurus
- Selalu memajukan diri sendiri
- Menjaga kehormatan pribadi
- Selalu waspada
- Melakukan tugas dengan standar yang baik
- Mengakui semua perbuatannya
- Menepati janji
- Berani menanggung resiko atas tindakan dan ucapannya

George bernard shaw menyatakan secara umum, orang yang bertanggung jawab mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- Selalu bersikap dan berperilaku tidak merugikan orang lain
- Mempunyai kebiasaan mengontrol diri dalam setiap tindakan
- Berhati-hati dalam memutuskan dan melakukan sesuatu
- Mempunyai sikap rela berkorban
- Dapat mengendalikan diri
- Selalu berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku.

Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas adalah pekerjaan seseorang dalam organisasi atas pemberian dalam sebuah jabatan. Sehingga dalam menjalankan tugasnya, seseorang dapat memahami tugas dan fungsi kerja dengan baik dan sesuai aturan yang berlaku pada organisasi tersebut. Oleh karena itu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam jabatan organisasi. perlu adanya kerja sama dengan bidang-bidang lain. ini dimaksudkan dalam melaksanakan tugasnya setiap bidang diorganisasi harus memiliki garis yang sesuai dengan jabatan yang mereka miliki. Ketika ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka ini akan menjadi pengaruh terhadap pekerjaan pegawai lainnya. Oleh sebab itu diperlukannya kerja sama antar pegawai satu dengan pegawai yang lain.

b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas

Menurut Ali Hasan (2008:191) target adalah sebagian kegiatan menentukan pasar sasaran, yaitu tindakan memilih satu atau lebih segmen untuk dilayani.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:1404) target adalah sasaran atau batas ketentuan yang telah ditetapkan untuk dicapai.

Melaksanakan tugas dengan target yang jelas maksudnya adalah seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama, yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan dengan target yang jelas.

Ketika target sudah jelas maka ini akan mudah pegawai untuk melaksanakan pekerjaan mereka.

c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang

Menurut Becker dalam Rustiadi (2009:339) menyatakan tujuan atau perencanaan adalah suatu cara rasional untuk mempersiapkan masa depan.

Menurut Alder dalam Rustiadi (2009:339) menyatakan tujuan perusahaan atau perencanaan adalah suatu proses menentukan apa yang ingin dicapai di masa yang akan datang serta menetapkan tahapan-tahapan yang dibutuhkan untuk mencapainya.

Sondang p Siagian (2010:108) tujuan atau perencanaan adalah keseluruhan dari proses pemikiran dan penentuan yang dilakukan secara matang-matang dari hal-hal yang dapat di kerjakan dimasa mendatang dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Tujuan menetapkan perencanaan atau tujuan dalam perusahaan :

- Untuk memberikan pengarahannya baik untuk manajer maupun karyawan nonmanajerial
- Untuk mengurangi ketidakpastian. Ketika seorang manajer membuat rencana, ia dipaksa untuk melihat jauh ke depan, meramalkan perubahan, memperkirakannya efek dari perubahan tersebut dan menyusun rencana untuk menghadapinya
- Untuk meminimalisir pemborosan. Dengan kerja yang terarah dan terencana, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan mengurangi pemborosan

- Untuk menetapkan tujuan dan standar yang digunakan dalam fungsi selanjutnya, yaitu proses pengontrolan dan pengevaluasian.

Memiliki tujuan yang jelas dan wewenang maksudnya ketika sebuah perusahaan ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan haruslah membuat tujuan-tujuan yang jelas atau perencanaan-perencanaan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan adanya perencanaan tujuan organisasi ini, maka karyawan akan mudah dalam melakukan pekerjaannya.

d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya

Slameto (2009:190) menyatakan umpan balik (feedback) adalah memberitahu karyawan mengenai hasil kerja mereka setelah menyelesaikan pekerjaannya.

Schwartz (1999) menyatakan umpan balik adalah informasi tentang masa lalu, disampaikan pada saat ini dan mungkin mempengaruhi perilaku waktu yang akan datang. Penanggung jawab umpan balik adalah manajer dan pekerja, karena keduanya mendapatkan manfaat dari komunikasi.

Wibowo (2016:136) pada dasarnya umpan balik adalah informasi tentang proses pelaksanaan kinerja individu, kelompok, atau organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Sinambela (2012:165) manfaat umpan balik adalah untuk meningkatkan iklim organisasi yang sehat. Secara garis besar umpan balik memiliki fungsi sebagai berikut :

- Fungsi instruksional adalah fungsi untuk mengklarifikasikan peran atau mengajarkan perilaku baru
- Fungsi motivasional adalah untuk memberikan reward

Kreitner dan Kinicki (2010) umpan balik yang baik antara lain :

- Menghubungkan umpan balik pada tujuan kinerja dan harapan yang jelas
- Memberikan umpan balik secara spesifik
- Menghubungkan umpan balik pada bidang yang menjadi hasil utama
- Memberikan umpan balik sesegera mungkin
- Memberikan umpan balik positif untuk perbaikan proses kinerja, informasi akurat dan kredibel

Kesalahan-kesalahan pada umpan balik :

- Digunakan untuk menghukum dan membuat malu
- Penerima melihat umpan balik tidak relevan
- Informasi yang terlalu lambat
- Penerima percaya bahwa hal yang terjadi diluar kontrolnya
- Terlalu banyak membuang waktu
- Umpan balik terlalu kompleks

Ada umpan balik atas pekerjaannya adalah perhatian perusahaan dapat dimaknai bahwa umpan balik atas hasil pekerjaannya. Perhatian ini dapat dilakukan secara tertulis pada pekerjaannya atau secara lisan, langsung kepada seluruh karyawan yang bersangkutan. Selain dari perusahaan, umpan balik dapat juga diperoleh karyawan sesama karyawan. Pada prinsipnya, harus dapat

meningkatkan proses dari hasil kerjanya. Dengan adanya umpan balik diharapkan karyawan terangsang untuk lebih giat bekerja karena pekerjaannya dihargai, setelah karyawan mendapat saran atau perhatian, para karyawan paham akan kekurangan pada pekerjaannya dan segera berkeinginan memperbaikinya.

e. Memiliki rasa senang dalam bekerja

Menurut Biswas dalam Enerr dan Dean (2007) rasa senang atau kebahagiaan berupa kualitas dari keseluruhan hidup manusia yang membuat kehidupan menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang baik, kreativitas yang tinggi, kondisi kerja yang baik.

Salah satu faktor pendukung utama personalia dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan senang dalam bekerja yaitu dengan melalui perbaikan kondisi kerja. Seperti yang diungkapkan sedarmayanti (2009:22) bahwa manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh kondisi kerja yang sesuai.

Mangkunegara (2009:106) kondisi kerja adalah semua aspek fisik, psikologis kerja dann peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi kerja, yaitu dapat dikelompokkan menjadi tiga macam :

- Kondisi fisik kerja, yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan

- Kondisi psikologis kerja, misalnya stres kerja, bosan kerja dan letih kerja
- Kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama bekerja, waktu istirahat kerja dan sifat kerja.

Menurut Fauziah (2014) terdapat empat ciri karyawan yang merasa bahagia atau senang dalam bekerja :

- Mengargai diri sendiri
- Optimis
- Terbuka
- Mampu mengendalikan diri

Retno Wahyuningtyas menyatakan “bersenang-senang dalam bekerja” adalah sesuatu yang bisa dirasakan ketika pegawai bekerja di lingkungan yang membuat perasaan ringan, senang dan bahagia.

Memiliki rasa senang dalam bekerja adalah setiap karyawan harus mengabdikan kepentingan sendiri kepada kepentingan organisasi. Hal semacam itu merupakan suatu syarat yang sangat penting agar setiap kegiatan berjalan dengan lancar sehingga tujuan dapat berjalan dengan baik. Setiap karyawan dapat mengabdikan kepentingan pribadi kepada kepentingan organisasi apabila memiliki kesadaran bahwa kepentingan pribadi sebenarnya tergantung kepada berhasil tidaknya kepentingan organisasi. prinsip pengabdian kepentingan pribadi kepada kepentingan organisasi dapat terwujud, apabila setiap karyawan merasa senang dalam bekerja sehingga memiliki disiplin yang tinggi. Ketika pegawai senang dalam bekerja, ia tidak akan merasa bosan melakukan pekerjaannya dan waktu jam kerja pun berlalu dengan cepat.

f. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

Prabu (2010) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Hasibuan(2007) dalam sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Steers (1984) dalam Sutrisno (2010:151) mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu :

- 1)Kemampuan, perangai dan minat seseorang pekerja
- 2)Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
- 3)Tingkat motivasi kerja

Byars, et al. (1984) dalam Sutrisno (2010:151) mengemukakan adan dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- 1) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas

- 3) Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Flippo (2012) dalam Sunyoto (2012:22) prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

- 1) Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan
- 2) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- 3) Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
- 4) Sikapp, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya adalah ketika seorang karyawan bekerja, ia lebih mengutamakan prestasi dari hasil kerjanya. Seorang karyawan yang memiliki prestasi yang baik diorganisasi, dia akan merasa senang dan akan mendapatkan perhatian dari perusahaan. Biasanya perusahaan akan memberikan sebuah penghargaan bagi karyawannya yang berprestasi. Dengan adanya pengahagaan ini karyawan-karyawan yang lain akan ikut termotivasi untuk lebih berprestasi dari karyawan tersebut. Prestasi kerja dari pegawai ini

akan memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

semakin baik prestasi kerja pegawai maka semakin baik juga hasil yang dicapai.

2.3. Motivasi eksternal

a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan pekerjaannya

Menurut Murray dalam Alwilson (2007:218) kebutuhan atau Need adalah konstruk mengenai kekuatan otak yang mengorganisir berbagai proses seperti persepsi, berfikir, berbuat untuk mengubah kondisi yang ada dan tidak memuaskan, bisa dibangkitkan oleh proses internal, tetapi lebih sering oleh faktor lingkungan.

Menurut Abraham Maslow dalam NS Kasiati (2016:4) kebutuhan manusia memiliki lima kebutuhan dasar yaitu : kebutuhan fisiologis, keamanan, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.

- Physical Need (kebutuhan-kebutuhan fisik)

Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kondisi tubuh seperti pangan, sandang dan rasa aman.

- Safety Need (kebutuhan-kebutuhan rasa aman)

Kebutuhan ini lebih bersifat psikologi individu dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya perlakuan adil, pengakuan hak dan kewajiban, jaminan keamanan.

- Social Needs (kebutuhan-kebutuhan sosial)

Kebutuhan-kebutuhan ini juga cenderung bersifat psikologis dan sering kali berkaitan dengan kebutuhan lainnya. Misalnya diakui sebagai anggota, diajak berpartisipasi dan berkunjung kenegara tetangga.

- Esteem Needs (kebutuhan-kebutuhan penghargaan)

Kebutuhan ini menyangkut prestasi dan prestasi individu setelah melakukan kegiatan. Misal dihargai, dipuji dan dipercaya.

- Self Actualization (kebutuhan aktualisasi diri)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi dari individu dan kebutuhan ini sekaligus paling sulit dilakukan. Misal mengakui pendapat orang lain, mengakui kebenaran orang lain, mengakui kesalahan orang lain dapat menyesuaikan diri dengan situasi.

Menurut Abraham Maslow dalam Slamet Santoso (2010:111) bahwa tingkah laku individu berguna untuk memenuhi kebutuhannya, dimana teori ini mempunyai empat prinsip, yakni :

- Manusia adalah makhluk yang berkeinginan
- Kebutuhan manusia tampak terorganisir dalam kebutuhan yang bertingkat-tingkat
- Bila salah satu terpenuhi, kebutuhan lain akan muncul
- Kebutuhan yang telah terpenuhi tidak mempunyai pengaruh, dan kebutuhan lain yang tinggi menjadi dominan.

Tipe-tipe kebutuhan :

- Perbedaan antara kebutuhan-kebutuhan primer misalnya kebutuhan udara, makan, minum, sex, dan kebutuhan-kebutuhan sekunder misalnya kebutuhan akan pengakuan, prestasi, kekuasaan, otonomi dan kehormatan
- Membedakan antara kebutuhan-kebutuhan terbuka misalnya dalam tingkah laku motorik, dan kebutuhan tertutup misalnya dalam dunia fantasi atau mimpi
- Kebutuhan-kebutuhan yang memusat dan kebutuhan-kebutuhan yang menyebar

Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya adalah semua makhluk hidup pasti selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya, tak terkecuali manusia, dalam usahanya memenuhi kebutuhan hidupnya selalu bergantung atau membutuhkan kerja sama dengan orang lain. ini sebabnya dikatakan manusia makhluk sosial. Sudah sewajarnya manusia menjalin hubungan kerja sama dengan sesama manusia. Kita pun mengetahui bahwa disamping manusia sebagai makhluk sosial, ia juga adalah individu yang karakternya berbeda dengan manusia lainnya. Dengan hal tersebut kita dapat mengatur bagaimana setiap individu yang berbeda watak, fisik, mental, keinginan dan kebutuhannya dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang dicita-citakan.

b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan

Kamus besar bahasa indonesia (KBBI, 2008:1112) memuji adalah melahirkan kekaguman dan penghargaan kepada sesuatu yang dianggap baik.

Manfaat positif dari sebuah pujian :

- Membuat orang merasa diringa penting dan dihargai
- Memotivasi orang melakukan hal yang sama lagi
- Membuat yang dipuji semakin bersemangat dalam mengerjakan tugasnya
- Untuk membangun ghubungan yang lebih dekat dan komunikasi yang lebih positif
- Untuk menunjukkan penghargaan atas upaya mereka

Kriteria pujian yang efektif :

- Diberikan sesuai dengan apa yang telah dilakukannya
- Dijelaskan secara rinci mengapa pujian diberikan
- Bersifat spontan, dan bervariasi ini menunjukkan perhatian yang khusus
- Membuat penerima pujian menghargai tindakan mereka dan bersemangat untuk memperbaikinya.

Berdasarkan penelitian dari One Minute Manager, Dr. Kenneth Blanchard menyatakan bahwa memberikan pujian adalah seni dan kompetensi yang harus dikuasai oleh pemimpin. Karena dengan pujian yang tulus akan memberikan penghargaan diri terhadap karyawannya yang akan berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan penelitian Ratna Sulistyowati tujuan pemberian penghargaan dan pujian adalah :

- Mendorong karyawan agar lebih giat bekerja
- Memberi apresiasi atas usaha mereka
- Menumbuhkan persaingan sehat antar karyawan untuk meningkatkan prestasi

Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya adalah salah satu unsur pembentu kenyamanan dan saling menghargai sesama rekan kerja dan antar manajer secara timbal balik. Dalam prakteknya bentuk penghargaan yang diberikan sesama rekan kerja dan atasan adalah berupa pujian. Ditinjau dari sisi manusiawi maka pada dasarnya setiap individu ingin dipuji. Pujian memberikan efek besar dalam memotivasi seseorang untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Baik manajer maupun karyawan seharusnya tidak kikir dalam memberikan pujian. Jika karyawan maupun manajer selalu saling memberikan pujian antar satu sama lain, maka perasaan senang dengan hasil kerjanya akan didapatkan.

c. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif

Menurut Penggabean (2010:89) menyatakan insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Hasibuan (2013:118) menyatakan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang digunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Hasibuan (2013:35), pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain :

- Kinerja
- Lama kerja
- Senioritas
- Kebutuhan

- Keadilan dan kelayakan
- Evaluasi jabatan

Manurut Siagian Sondang (2010:268), jenis insentif digolongkan menjadi dua kelompok, antara lain :Rencana insentif individu dan rencana insentif kelompok.

Penggolongan insentif individu tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Rencana insentif individu, yang termasuk dalam kelompok insentif individu adalahh :
 - Piece work (upah per output) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dala jumlah unit produksi.
 - Production bonus (bonus produksi) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui
 - Commisions (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan
 - Executives (insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya menajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan berrmmotor atau biaya pendidikan anak.
 - Maturity curve (kurva kematangan) adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak

bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

b. Rencana insentif kelompok

Insentif kelompok merupakan penghargaan yang diberikan atas keberhasilan kolektif dan merupakan kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, prestasi kerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan suatu kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Menurut Panggabean (2010:93) tujuan insentif adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok

Bekerja dengan ingin memperoleh insentif adalah semangat kerja yang ada didalam diri seseorang terkadang menurun terkadang meningkat, karena semangat kerja seseorang itu dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari pekerjaan yang dilakukan, jika motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu sesuai dengan keinginannya maka semangat kerja akan meningkat, tapi jika motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu kurang sesuai dengan harapan yang diinginkannya maka semangat kerja seseorang akan menurun. Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja adalah dengan memberikan insentif, karena insentif adalah pemberian sesuatu kepada karyawan

atau pekerja berupa uang atau sesuatu yang tujuannya adalah untuk meningkatkan semangat kerja.

d. Kesempatan untuk maju atau promosi

Siagian (2009:169) menyatakan apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Hasibuan (2012:108) menyatakan promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab kejabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang besar.

Mathis dan jakcson (2009:11) promosi jabatan adalah perpindahan seseorang ketingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk proses seleksi.

Hasibuan (2012:113) menyatakan tujuan promosi jabatan adalah :

- Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja yang lebih tinggi
- Dapat menimbulkan keppuasan dan kebanggan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar
- Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi jabatan kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.

- Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.

Menurut mangkuprawira (2004:196), promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain:

- Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya
- Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada dasarnya promosi.
- Terdapat kolerasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

Menurut siagian (2009), syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

- Pengalaman, dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya
- Tingkat pendidikan, ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik
- Loyalitas, dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggungjawan yang lebih besar
- Kejujuran, untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran utama yang harus diperhatikan

- Prestasi kerja, pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kerjanya.

Hasibuan (2012:111) menyatakan ada beberapa syarat umum yang biasanya digunakan dalam promosi jabatan yaitu :

- Kejujuran
- Disiplin
- Prestasi kerja
- Kerja sama
- Kecakapan
- Loyalitas
- Kepemimpinan
- Komunikatif
- Pendidikan

Hasibuan (2012:113) mengemukakan beberapa jenis promosi yang dikenal luas saat ini, yaitu :

- Promosi sementara(temporary promotio)
Seseorang karyawan dinaikan jabatannya untuk sementara yang lowong yang harus diisi, seperti pejabat dekan.
- Promosi tetap(permanet promotio)
Seseorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.
- Promosi kecil (small scale promotion)

Menaikan jabatan seseorang karyawan yang sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu. Tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

- Promosi kering (Dry promotion)

Seorang karyawan dinaikan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Kesempatan untuk maju atau promosi adalah mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal ini tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya dengan kesempatan untuk maju atau promosi yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat. Pelaksanaan kesempatan untuk maju atau promosi dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar bekerja secara maksimal.

Dengan adanya target promosi, pasti pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kerjanya oleh perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang lebih tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu pimpinan, harus menyadari pentingnya promosi dalam meningkatkan kinerja.

2.4. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Populasi dan sampel	Hasil penelitian
Melisa Efendi (2017)	Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru	Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 33 orang respnden. Teknik ini menggunakan wawancara, observasi, dokumen dan kuensioner.	Motivasi yang terdiri dari motivasi internal dan eksternal secara hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dilihat dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik pada surat kabar haluan riau pekanbaru dalam kategori baik.
Defri Edasa (2015)	Analisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPP RRI Bukittinggi	Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 76 orang respnden. Teknik ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi.	Dari hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pegawai pada LPP RRI Bukittinggi. Selanjutnya motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Bukittinggi.
Heri Supriyanto (2014)	Analisis Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)	Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 35 orang respnden. Teknik ini menggunakan wawancara, observasi, dokumen dan kuensioner	Dari hasil penelitian, motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja sudah dalam kategori baik. Namum dalam pemberian motivasi pimpinan kurang memberikan hadian bagi karyawannya yang berprestasi.

Sumber : Jurnal dan Skripsi Penelitian

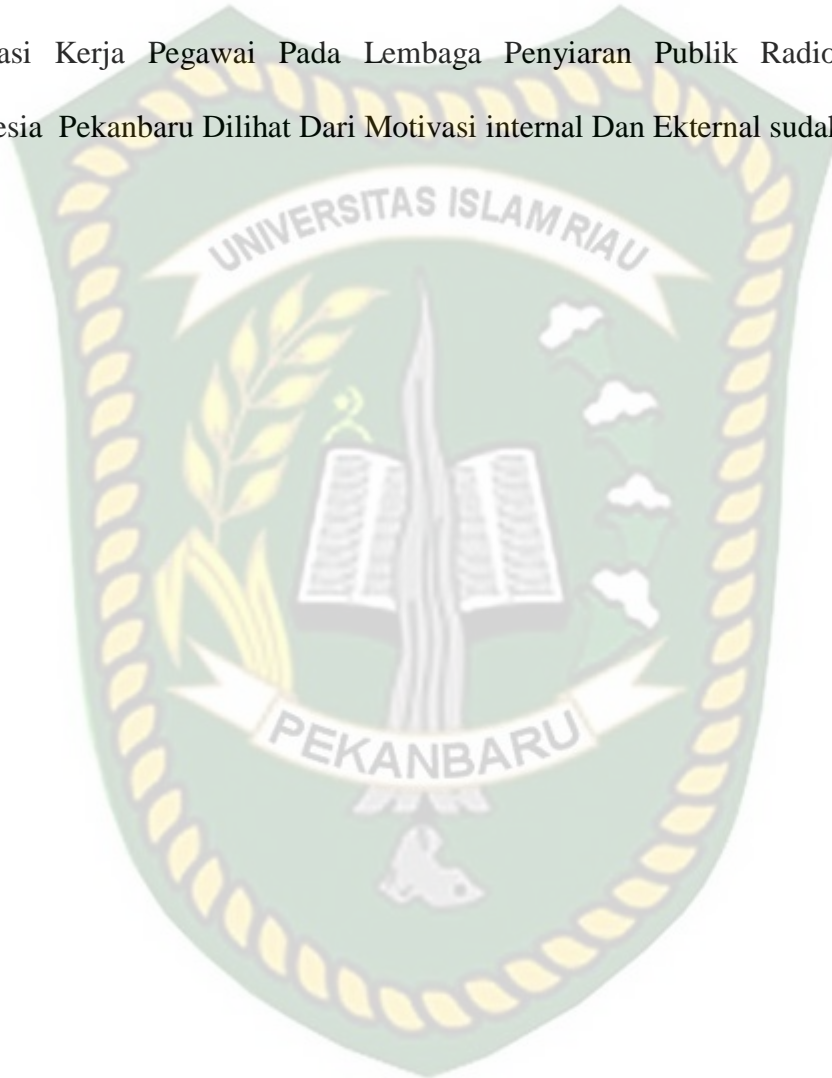
2.5. Kerangka Berfikir



Sumber : Hamzah Uno,(2009:73)

2.6.Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut: “ Diduga Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru Dilihat Dari Motivasi internal Dan Ekternal sudah baik”.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1.Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Jenderal Sudirman No.440, Tanah Datar,
Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau.

3.2.Operasional variabel

Tabel 3.1

Operasional variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi kerja (X1) Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. (Hamzah uno, 2009)	1. Motivasi internal	1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang 4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya 5. Memiliki rasa senang dalam bekerja 6. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	Ordinal
	2. Motivasi eksternal	7. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya 8. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya 9. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif 10. Kesempatan untuk maju atau promosi	

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru yang berjumlah 82 orang pada tahun 2018. Sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 31 orang pegawai yang berstatus Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling.

Tabel 3.2

Data Populasi Dan Sampel Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) RRI Pekanbaru Tahun 2018

Jabatan	Jumlah
Tata Usaha	3
Sub Bagian SDM	2
Sub Bagian Keuangan	1
Sub Bagian Umum	3
Bidang Program Siaran	1
Seksi Perencanaan Dan Evaluasi Program	2
Seksi Program 1 (Pro 1)	1
Seksi Program 2 (Pro 2)	3
Seksi Program 4 (Pro 4)	2
Bidang Teknologi Dan Media Baru	1
Seksi Teknik Studio Dan Media Baru	-
Seksi Teknik Transmisi Dan Distribusi	1
Seksi Teknik Sarana Dan Prasarana Penyiaran	2
Bidang Pemberitaan	2
Seksi Liputan Berita Dan Dokumentasi	3
Seksi Olahraga	1

Jabatan	Jumlah
Seksi Pengembangan Berita	1
Bidang Layanan Dan Pengembangan Usaha	-
Seksi Layanan Publik	1
Seksi Pengembangan Usaha	1
Seksi Komunikasi Publik	-
Total	31 pegawai

Sumber : LPP RRI Pekanbaru, 2018

3.4.Sumber Data

3.4.1. Data primer

Data primer ialah data yang dikumpulkan langsung dari objeknya dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data primer dari lapangan, yaitu dari pegawai lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru berupa hasil jawaban kuesioner. Data ini merupakan data utama yang penulis gunakan untuk mencari informasi mengenai analisis motivasi kerja pegawai.

3.4.2. Data sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan dari perpustakaan, dokumen-dokumen yang ada pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru, dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian.

3.5. Teknik pengumpulan data

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data informasi yang diperlukan untuk penelitian ini sebagai berikut :

3.5.1. Kuesioner

Widodo (2017:72) menyatakan koesioner adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Daftar pertanyaan yang diajukan kepada pegawai LPP Radio Republik Indonesia Pekanbaru yang berstatus Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS). Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Koesioner tertutup merupakan koesioner yang daftar pertanyaannya yang alternatif jawabannya telah disediakan oleh peneliti.

3.5.2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mangajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban tersebut dicatat atau direkam. Seperti langsung wawancara dengan Kepala SUB Bagian SDM. Dalam pelaksanaannya penulis melakukan wawancara bebas terpimpin atau terstruktur dengan membawa kerangka pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

3.6. Analisis data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner/wawancara kemudian ditabulasikan kedalam angka dan dijelaskan dengan teori yang mendukung untuk diambil kesimpulan.

3.6.1.1. Uji Validitas

Validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrumen penelitian yang digunakan, setiap penelitian selalu dipertanyakan mengenai validitas alat yang digunakan. Suatu alat pengukuran dikatakan valid jika alat itu dipakai untuk mengukur sesuai dengan kegunaannya.

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitas. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi-dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu kuesioner.

Dalam melakukan penelitian penulis memperoleh data-data secara langsung dari keterangan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner yang disebar. Adapun skala pengukuran yang dilakukan adalah rumus likert. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner. Digunakan untuk mengukur respon subjek kedalam 5 poin skala dengan interval yang sama.

Dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban :

Sangat baik	: bobot/nilai = 5
Baik	: bobot/nilai = 4
Cukup	: bobot/nilai = 3
Tidak baik	: bobot/nilai = 2
Sangat tidak baik	: bobot/nilai = 1

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Radio Republik Indonesia adalah radio milik Pemerintah Indonesia, RRI didirikan pada tanggal 11 september 1945, dengan slogan “ sekali diudara, tetap diudara”. Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang penyiaran, RRI saat ini berstatus Lembaga Penyiaran Publik. Pasal 14 Undang-Undang Nomor 32/2002 menegaskan bahwa RRI adalah Lembaga Penyiaran Publik yang bersifat independent, netral, tidak komersial, dan berfungsi sebagai pelayanan dan kebutuhan masyarakat.

Sebagai lembaga penyiaran publik, RRI terdiri dari dewan pengawas dan dewan direksi. Sebelum menjadi lembaga penyiaran publik selama 5 tahun sejak tahun 2000, RRI belum berstatus sebagai perusahaan (Perjan) yaitu Bahan Usaha Milik Negara (BUMN) yang tidak mencari untung.

RRI secara resmi didirikan tanggal 11 september 1945 oleh para tokoh yang sebelum aktif mengoperasikan beberapa stasiun jepang di enam kota. Rapat utusan enam radio dirumah Adang Kadurasman dijalan Menteng dalam Jakarta menghasilkan keputusan mendirikan RRI dengan memilih DR. Abdurrahman Saleh sebagai pimpinan RRI pertama. Rapat tersebut juga menghasilkan deklarasi yang terkenal yaitu piagam 11 september 1945, yang berisi tiga butir komitmen tugas dan fungsi RRI yang kemudian dikenal dengan tri prasetya radio republik indonesia. Butir tri prasetya ketiga merefleksikan komitmen radio republik

indonesia untuk bersikap nertal, tidak memihak kepada salah satu aliran atau keyakinan partai atau golongan. Karena itulah RRI menjadi sebuah lembaga penyiaran publik yang bersifat independen.

Sementara itu, dilihat dari sejarah berdirinya RRI perjuangan pada tanggal 14 agustus 1945 Bung Karno dan Bung Hatta sukses memproklamkan kemerdekaan indonesia juga berkat andil dari RRI. Dimana sebelum proklamasi dibacakan 17 agustus 1945, pada malam harinya teks proklamasi sudah terlebih dahulu berhasil dibacakan dan didengar oleh seluruh dunia melalui siaran radio yang pada waktu itu disiarkan diam-diam oleh jusuf ronodipoero dan suprpto dalam dua bahasa, yaitu bahasa inggris dan bahasa indonesia yang berdurasi 15 menit. Dimana saat itu jepang juga telah dinyatakan menyerah kepada sekutu yang berarti seluruh radio peninggalan jepang diindonesia diserahkan kepada Radio Republik Indonesia. Itulah yang menjadi bekal berdirinya Radio Republik Indonesia.

RRI pertama kalinya bernama *Reserve* dan didirikan untuk indonesia bagian timur, selanjutnya RRI Jawa Tengah tepatnya di Jogyakarta. Pada tahun 1945-1966 merupakan salah satunya badan penyelenggaraan yang ada diindonesia yang ditujukan kepada khalayak ramai. Pada masa orde baru, radio swasta diterima oleh RRI untuk menerima programnya sendiri, tetapi harus sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Pada tahun 1958 pemerintah RI terlihat kekacauan peristiwa yang menanamkan dirinya Pemerintah Republik Revulusioner Indonesia (PRRI).

Suasananya pemberontakan PRRI ini memang mengguncang kehidupan bangsa Indonesia. Beberapa wilayah terjadi pemberontakan PRRI untuk menanggulangi keresahan rakyat Indonesia, RI mengambil langkah untuk menghindari pertumpahan darah maka dilakukan pengamanan terhadap daerah-daerah yang dikuasai oleh PRRI. Setelah daerah dikuasai oleh PRRI dapat direbut kembali, maka tim mulai melaksanakan usaha-usaha memberikan penerangan tentang kebijaksanaan pemerintah RI.

Dari keempat tim yang bertugas (tim radio Republik Indonesia pusat ke provinsi Riau) merupakan langkah awal eksistensi RRI stasiun Pekanbaru yang turut memberikan andil dalam perjuangan dan khususnya membantu program pemerintah RI, pemancar yang dimiliki ketika itu 300 watt dengan merek standar yang dibawa oleh rombongan tim pertama ke provinsi Riau pada tahun 1958, gedung yang dipakai pada saat itu adalah bekas rumah peninggalan Belanda dengan istilah kontelir, terletak di Jalan Ir. H. Juanda Pekanbaru dengan status tanah yang dimiliki oleh pemerintah daerah.

Secara berangsur-angsur RRI ditenahi dan ditata sedemikian rupa oleh rombongan tim keempat dan sebagai kepala studio Robinson Hutapean (1961-1962) yang menandatangani dari pusat sebagai pemancar dengan kekuatan 5 Kw dan 1 Kw serta 1 buah jenis mobil Chevrolet sebagai sarana operasional siaran. Dan selanjutnya RRI Pekanbaru terus melakukan pembenahan dengan lebih baik dari sebelumnya. Dan selanjutnya pada tahun 1975 RRI melakukan penambahan gedung pemancar, gedung mesin diesel, enam unit rumah karyawan dan menambah perangkat pemancar 50 Kw disertai diesel dengan kekuatan 350 m

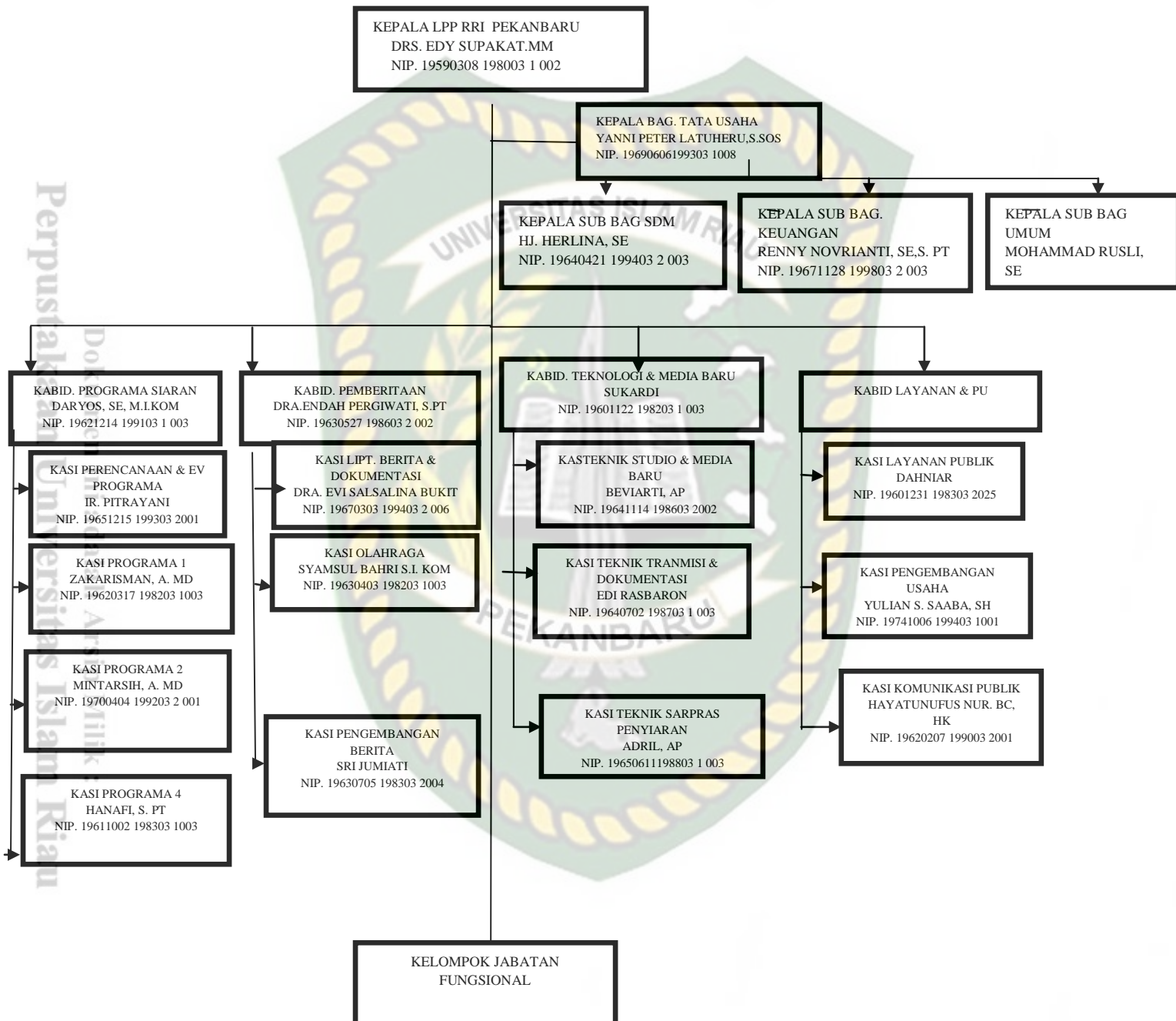
KVA, dan pada tahun 1980 tambahan bangunan menjadi 700 m dengan lantai dua terletak di Jalan Jenderal Sudirman Pekanbaru.

4.2. Visi dan Misi

1. Menyelenggarakan kegiatan penyiaran radio menurut prinsip-prinsip publik independen mandiri senantiasa berorientasi kepada masyarakat.
2. Memberikan pelayanan informasi, pendidikan dan hiburan kepada semua masyarakat seluruh Indonesia.
3. Mendukung terwujudnya kerja sama dan saling pengertian dengan negara-negara sahabat khususnya dunia internasional pada umumnya.
4. Ikut mencerdaskan kehidupan bangsa dan mendorong terwujudnya masyarakat informasi.
5. Meningkatkan kesadaran masyarakat, berbangsa dan bernegara yang demokratis dan berkeadilan serta menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia.
6. Melaksanakan kontrol sosial.
7. Mengembangkan jati diri dan berbudaya bangsa.

4.3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 struktur organisasi LPP RRI Pekanbaru



Sumber : Lembaga Penyiaran Publik RRI Pekanbaru, 2018

4.4 Uraian Tugas Dan Jabatan Pegawai RRI Pekanbaru

1. Dewan Pengawas

Dewan pengawas mempunyai tugas :

- a. Menetapkan kebijakan umum, rancana induk, kebijakan penyiaran, rencana kerja dan anggaran tahunan, kebijakan pengembangan kelembagaan dan sumber daya, serta mengawasi pelaksanaan kebijakan tersebut sesuai dengan arah dan tujuan penyiaran.
- b. Mengawasi pelaksanaan rencana kerja dan anggaran serta independensi dan netralitas siaran
- c. Melakukan uji kelayakan dan kepatutan secara terbuka kepada calon anggota dewan direksi
- d. Mengangkat dan memberhentikan dewan direksi
- e. Menetapkan salah seorang anggota dewan direksi sebagai direktur utama
- f. Menetapkan pembagian tugas setiap direktur
- g. Melaporkan setiap pelaksanaan tugasnya kepada presiden dan dewan perwakilan rakyat republik indonesia (DPR RI)

2. Dewan direksi

Dewan direksi memiliki tugas :

- a. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh dewan pengawas, yang meliputi kebijakan umum, rencana induk, kebijakan penyiaran, rencana kerja dan anggaran tahunan, serta kebijakan pengembangan kelembagaan dan sumber daya.
- b. Memimpin dan mengelola RRI sesuai dengan tujuan dan serta senantiasa berusaha meningkatkan daya guna dan hasil guna

- c. Menetapkan ketentuan teknis pelaksanaan operasional lembaga dan operasional penyiaran
 - d. Mengadakan dan memelihara pembukaan serta administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - e. Menyiapkan laporan tahunan dan laporan berkala
 - f. Membuat laporan keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang yang berlaku
 - g. Mewakili lembaga didalam dan diluar pengadilan
 - h. Menjalin kerja sama dengan lembaga lain baik didalam maupun diluar negeri
3. Kepala bagian tata usaha
- Kepala bagian tata usaha memiliki tugas :
- a. Mengkoordinasi tugas-tugas yang diberikan pimpinan
 - b. Memonitor pekerjaan staff administrasi dan tenaga harian
 - c. Mengelola dan mempertanggung jawabkan pengeluaran rumah tangga
 - d. Membantu secara administrative (dan keuangan) pelaksanaan penelitian lintas unit
 - e. Menghadiri rapat-rapat khususnya yang berkaitan dengan masalah-masalah administrasi
 - f. Menginvestasikan semua peralatan yang ada
4. Kepala sub bagian SDM
- a. Bertanggung jawab mengelola urusan sumber daya manusia RRI, keprotokolan, kehumasan dan surat menyurat

- b. Memfasilitaskan kegiatan rapat kerja maupun kegiatan dinas lainnya
 - c. Bertanggung jawab atas laporan kegiatan RRI
 - d. Mengkoordinasi persiapan berkas
 - e. Mempersiapkan berkas-berkas
5. Kepala sub bagian keuangan
- Kepala sub bagian keuangan memiliki tugas :
- a. Mengawasi pekerjaan bendahara pengeluaran, pengurusan, gaji, administrasi keuangan dan laporan keuangan
 - b. Menerima, menyimpan, mengeluarkan, menatausahakan dan melaporkan untuk membayar gaji dan parasional lainnya atasan pada setiap bulan dan pada saat diperlukan
 - c. Menyusun daftar permintaan gaji, uang rapel, uang duka, rapel gaji, rapel beras dan daftar lembur
6. Kepala sub bagian umum
- Kepala sub bagian umum memiliki tugas :
- a. Bertanggung jawab menyiapkan bahan, program dan anggaran rumah tangga, keamanan dan persiapan laporan barang
 - b. Bertanggung jawab pembuatan laporan barang milik negara
 - c. Mengarsipkan surat masuk dan surat keluar pada sub bagian umum, membuat daftar prioritas kebutuhan harga, mengarsipkan laporan barang milik negara
 - d. Membuat laporan konservasi energy setiap bulan
7. Kepala bagian program siaran
- Kepala bagian program siaran memiliki tugas :

- a. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan perencanaan dan evaluasi program, pengelolaan program
 - b. Bertanggung jawab pada operasional siaran baik on air/off air termasuk acara isendental
 - c. Bertanggung jawab langsung kepada kepala RRI atas kegiatan lain dan saling berkoordinasikan dengan bidang/bagian terkait
 - d. Bertanggung jawab atas pembuatan laporan spesifikasi siaran dan laporan siaran yang ditugaskan pimpinan
 - e. Bertanggung jawab dalam penyusunan DAS, perencanaan siaran, anggaran siaran, lalu lintas siaran dan pola siaran
 - f. Mengelola data penyelenggaraan siaran, membuat pola acara, merencanakan dan membuat daftar iklan
8. Kepala bidang teknologi dan media baru
- Kepala bidang teknologi dan media baru memiliki tugas :
- a. Mengecek fungsi output komputer player dan stanby mengoperasikan peralatan teknik studio disemua program
 - b. Mengecek seluruh peralatan studi dan membuat laporan kerusakan dan perbaikan yang dilakukan secara tertulis
9. Kepala seksi sarana dan prasarana
- Kepala seksi sarana dan prasarana memiliki tugas :
- a. Menyiapkan peralatan kerja dan melakukan pengecekan terhadap peralatan kerja
 - b. Melaporkan hasil pengecekan kepada atasan langsung tentang kondisi peralatan dan melakukan perbaikan, pergantian dan penyetelan

- c. Menyiapkan bahan perencanaan kerja

10. Kepala bidang dan pengembangan usaha

Kepala bidang dan pengembangan usaha memiliki tugas :

- a. Memberi arahan dan menerima laporan dari staf
- b. Memeriksa bahan atau dokumen yang telah dikerjakan dan disampaikan kepada pimpinan
- c. Memeriksa kehadiran staf diseksi layanan publik dan menantau siaran

11. Kepala seksi layanan publik

- a. Merencanakan dan menyusun jadwal penyiaran siaran layanan publik RRI sebagai penyiaran publik
- b. Merencanakan pembuatan iklan layanan publik, mengelola layanan data informasi dan menghimpun kebutuhan siaran layann publik

12. Kepala seksi liputan berita dan dokumentasi

Kepala seksi liputan berita dan dokumentasi memiliki tugas :

- a. Menyusun langkah kegiatan seksi liputan berita dan dokumentasi sebagai pedoman kerja
- b. Membagi tugas kepada staf dilingkungan seksi liputan, berita dan dokumentasi baik lisan maupun tertulis agar dapat melaksanakan tugas dengan baik
- c. Menyusun jadwal tugas para penyiaran siaran berita, ulasan dan komentar sesuai pola siaran agar pelaksanaan siaran berita ulasan dan komentar berjalan lancar
- d. Memeriksa naskah akhir berita, ulasan dan komentar pada pelaksanaan

- e. Memantau teknik pelaksanaan kegiatan siaran berita ulasan dan komentar secara langsung berdasarkan laporan, guna mengetahui masalah yang timbul dan menyelesaikan dengan peraturan yang berlaku
- f. Membuat laporan kegiatan seksi liputan, berita dan dokumentasi sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas

13. Kepala seksi olahraga

Kepala seksi olahraga memiliki tugas :

- a. Menyusun langkah kegiatan seksi olahraga sebagai pedoman kerja
- b. Membagi tugas kepada staf dilingkungan seksi olahraga sesuai bidang tugasnya
- c. Memeriksa hasil kerja dilingkungan seksi olahraga baik lisan maupun tertulis agar dapat melaksanakan tugas dengan baik
- d. Menyusun jadwal tugas para reporter agar pelaksanaan peliputan berita ulasan dan komentar berjalan lancar
- e. Mengkoordinasi pelaksanaan peliputan kegiatan olahraga dengan kerabat kerja dan instansi lain yang terkait pada saat sebelum dan sesudah peliputan dengan ketentuan yang berlaku agar kegiatan berjalan lancar
- f. Menyusun konsep surat dinas dan dokumen lain yang berkaitan dengan seksi olahraga, memaraf dan memeriksa sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- g. Membuat laporan kegiatan seksi olahraga sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas

14. Kepala seksi pengembangan berita

Kepala seksi pengembangan berita memiliki tugas :

- a. Menyusun langkah kegiatan pengembangan berita sebagai pedoman kerja
- b. Membagi tugas kepada staf dilingkungan seksi pengembangan berita sesuai dengan bidang tugasnya
- c. Memeriksa hasil kerja dilingkungan seksi pengembangan berita baik secara tertulis maupun lisan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik
- d. Menyusun jadwal tugas prosedur, pengarah acara dan presenter agar pelaksanaan tugas berjalan lancar
- e. Membuat laporan kegiatan seksi pengembangan berita sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas
- f. Menyusun konsep surat dinas dan dokumen lain yang berkaitan dengan seksi pengembangan berita memeriksa dan membubuhkan
- g. paraf sesuai wewenang dan ketentuan yang berlaku.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Sebelum membahas hasil penelitian ini, terlebih dahulu dipaparkan identitas responden. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 31 pegawai.

5.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel berikut dapat dilihat jenis kelamin dari masing-masing responden pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru.

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	16	51,61
2.	Perempuan	15	48,39
	Jumlah	31	100,00

Sumber : LPP RRI Pekanbaru,2018

Pada data diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden kelamin laki-laki yaitu sebanyak 16 orang atau 51,61 %, sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 15 orang atau 48,39 %. Hal ini menggambarkan bahwa lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru mempunyai pegawai yang didominasi oleh laki-laki.

Ada yang mengemukakan pendapat bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi ada juga yang berpendapat bahwa ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Menurut Rivai dan Deddy Mulyadi (2013:231) dalam hal ini diasumsikan bahwa tidak ada perbedaan yang berarti dalam hal produktivitas antara pria dan wanita

5.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada tabel berikut ini dapat dilihat tingkat pendidikan masing-masing responden pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru.

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Sarjana S1/Sederajat	18	58,06
2	D3	1	3,23
3	SMA/ sederajat	12	38,71
	Jumlah	31	100,00

Sumber : LPP RRI Pekanbaru, 2018

Pada tabel diatas dilihat bahwa jenjang pendidikan terakhir pegawai untuk S1 sebanyak 18 orang atau 58,06 %, D3 sebanyak 1 orang atau 3,23 % dan jenjang SMA sebanyak 12 orang atau 38,71%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai pada LPP RRI Pekanbaru didominasi tingkat pendidikan sarjana S1/Sederajat.

Dapat kita lihat bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai ingin juga mempengaruhi dari motivasi mereka. Dalam melakukan suatu pekerjaan seorang pemimpin memilih pegawai mana yang harus menyelesaikan pekerjaan ini. Dengan tingkat pendidikan Sarjana S1 pemimpin dapat melihat kemampuan dari pegawainya. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, semakin baik pula kemampuan mereka. Karena tingginya pendidikan ini pemimpin akan lebih percaya memberikan tanggung jawab kepada mereka.

5.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada tabel berikut dapat dilihat lama bekerja dari masing-masing responden pada LPP Radio republik indonesia pekanbaru :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1	0-5 tahun	20	64,52
2	4-6 tahun	5	16,12
3	10-keatas	6	19,36
	Jumlah	31	100,00

Sumber : LPP RRI Pekanbaru, 2018

Pada tabel diatas diketahui bahwa pegawai yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 20 pegawai atau sebesar 64,52%. Responden yang bekerja 4 sampai 6 tahun sebanyak 5 pegawai atau 16,12%, sedangkan pegawai yang bekerja 10 tahun keatas sebanyak 6 pegawai atau sebesar 19,36%. Maka dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh responden yang

telah bekerja 0-5 tahun, hal ini karena semangat untuk bekerja banyak dimiliki oleh tenaga muda.

Dapat kita lihat bahwa masa kerja pegawai juga dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Pegawai yang baru memasuki dunia pekerjaan mereka akan memiliki keinginan atau dorongan yang kuat untuk bekerja. Dorongan ini timbul ketika pemimpin memberikan perasaan senang, dan merasa dihargai dengan keberadaan mereka. Tetapi ketika seorang pegawai telah lama bekerja didalam perusahaan tersebut mereka akan merasa bosan dengan pekerjaan mereka. Apalagi tidak adanya promosi jabatan di dalam perusahaan.

5.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah korelasi bivariante. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Tabel 5.4
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Pegawai

No	Koefisien korelasi	R Tabel	Status
1	0,441	0,355	Valid
2	0,470	0,355	Valid
3	0,602	0,355	Valid
4	0,581	0,355	Valid
5	0,430	0,355	Valid
6	0,407	0,355	Valid
7	0,581	0,355	Valid
8	0,498	0,355	Valid
9	0,420	0,355	Valid
10	0,514	0,355	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Pada tabel diatas diketahui bahwa r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari R tabel yaitu 0,355. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan dari variabel motivasi kerja yang terdiri dari 10 item pertanyaan dikatakan valid yang artinya kuesioner sah digunakan untuk penelitian.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner(Ghozali,2001:45). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai croanbach's alpha > 0,60.

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Jumlah item	Croanbach's alpha	Keterangan
Motivasi kerja	10	0,644	Reliabel

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel motivasi kerja mempunyai koefisien alpha yang cukup besar dapat dilihat nilainya yaitu diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konsep pengukuran motivasi kerja adalah reliabel yang berarti koesioner yang digunakan dalam penelitian adalah koesioner yang reliabel.

5.3. Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam atau luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. (Hamzah Uno, 2019:73). Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong faktor rasion (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Oleh karena itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi tersebut betul-betul menjadi sasaran yang tepat.

Pemberian motivasi yang baik didalam perusahaan akan memberikan dorongan bagi pegawainya bekerja dengan maksimal. Pemberian motivasi didalam perusahaan merupakan salah satu bentuk wajib yang yang dilakukan dalam perusahaan. Motivasi ini dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja dengan semangat. Pemberian motivasi ini baik dalam bentuk kompensasi maupun dengan pemberian penghargaan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Repulik Indonesia Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

5.3.1. Motivasi Internal adalah motivasi yang ada dalam diri kita sendiri. Dimensi motivasi kerja internal menurut Hamzah, Uno (2009:73) adalah sebagai berikut :

5.3.1.1. Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Melaksanakan Tugas

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	16	51,61
Baik	13	41,94
Cukup	2	6,45
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	31	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 15 responden dengan persentase sebesar 51,61%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 13 responden dengan persentase sebesar 41,94%. Jumlah responden yang menjawab “cukup” sebanyak 2 responden dengan persentase sebesar 6,45%. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru “sangat baik”.

Dapat dilihat dari lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru dapat dimaknai bahwa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas ialah

pegawai siap menjalankan kewajibannya dengan baik. Artinya karyawan harus siap menjalankan tugasnya dan siap menerima tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan rasa tanggung jawab dalam dirinya.

Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas adalah ketika seorang pegawai berada dalam sebuah organisasi perusahaan, ia wajib menjalankan apa yang menjadi kewajibannya, misalnya pekerjaan mereka. Sebagai karyawan yang bertanggung jawab ia akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Rasa tanggung jawab dalam diri pegawai haruslah ditanamkan sejak dini. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab akan menjadikan perusahaan yang ia jalankan menjadi perusahaan ternama atau berhasil dalam mencapai tujuannya.

5.3.1.2. Melaksanakan Tugas Dengan Target Yang Jelas

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Tugas Dengan Target

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	16	51,61
Baik	11	35,48
Cukup	4	12,91
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	31	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian melaksanakan tugas dengan target yang jelas dan dari hasil tanggapan responden

didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 16 responden dengan persentase sebesar 51,61%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 11 responden dengan persentase sebesar 35,48%. Jumlah responden yang menjawab “cukup” sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 12,91%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai melaksanakan tugas dengan target yang jelas pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru “sangat baik”.

Dapat dilihat pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesi pekanbaru melaksanakan tugas dengan target yang jelas adalah pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan apa yang harus mereka kerjakan. Pegawai juga berhak bertanya kepada pemimpin, target atau sasaran apa yang harus mereka kerjakan, sehingga dengan adanya pegawai yang mengerti tugasnya dengan baik ini akan menjadikan perusahaan tercapainya target mereka.

Melaksanakan tugas dengan target yang jelas ini dapat dimaknai bahwa sasaran yang akan dicapai didalam perusahaan haruslah jelas. Tugas seorang pemmimpin haruslah memberikan arahan-arahan atau masukan kepada pegawainya. Dengan arahan tersebut pegawai bisa menjalankan tugasnya dengan terarah dan mencapai sasaran atau target yang ingin dicapai diperusahaan. Dengan adanya target ini perusahaan akan berada pada posisi yang lebih baik. Perusahaan akan dapat menanggulangi jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

5.3.1.3. Memiliki Tujuan Yang Jelas Dan Menantang

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Memiliki Tujuan Yang Jelas

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	17	54,84
Baik	9	29,03
Cukup	5	16,13
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	31	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian memiliki tujuann yang jelas dan menantang dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 17 responden dengan persentase sebesar 54,84%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 29,03%. Jumlah responden yang menjawab “cukup” sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 16,13%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tujuan yang jelas dan menantang pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru “sangat baik”.

Dapat dilihat dari lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru dapat dimaknai bahwa pegawai memiliki tujjuan yang jelas dan menantang. Pegawai bekerja sesuai dengan apa yang menjadi arahan dari perusahaan mereka, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut tercapai dengan

baik. Semakin baik arahan yang diberikan perusahaan, semakin baik pula kinerja pegawai.

Memiliki tujuan yang jelas dan menantang adalah sebelum terbentuknya sebuah perusahaan, terlebih dahulu kita menentapkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Dalam penentapan tujuan haruslah jelas dan dilakukan secara bersama-sama. Ketika tujuan dilakukan secara bersama-sama ini akan memudahkan bagi pegawai untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya perencanaan yang baik dalam organisasi dapat mengantisipasi adanya kegagalan dalam pencapaian tujuan tersebut. Oleh sebab itu dalam sebuah perusahaan haruslah memiliki tujuan yang jelas untuk dilaksanakan.

5.3.1.4. Ada Umpan Balik Atas Hasil Pekerjaannya

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Ada Umpan Balik

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	25	80,65
Baik	4	12,90
Cukup	2	6,45
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	31	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ada umpan balik atas hasil pekerjaannya dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 25

responden dengan persentase sebesar 80,65%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 12,90%. Jumlah responden yang menjawab “cukup” sebanyak 2 responden dengan persentase sebesar 6,45%. Hal ini menunjukkan bahwa ada umpan balik atas hasil pekerjaannya pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru “sangat baik”.

Dapat dilihat pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru dapat dimaknai bahwa adanya umpan balik atas hasil pekerjaan pegawai ialah perusahaan memberikan masukan atas hasil kerja pegawai tersebut. Umpan balik ini sangat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka. Pimpinan yang sering memberikan umpan balik terhadap pekerjaan pegawainya ini akan membina hubungan kerja yang konstruktif.

Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya adalah pemberian masukan atau perhatian atas hasil pekerjaan yang dilakukan pegawainya. Sebagai seorang pemimpin harus mengetahui pentingnya umpan balik ini bagi pegawainya. Dengan adanya pemberian perhatian yang diberikan perusahaan, pegawai akan lebih meningkatkan hasil kinerja mereka. Semakin baik kinerja pegawai tersebut, semakin baik juga hasil yang akan dicapai perusahaan. Oleh sebab itu pemimpin harus lah sering-sering melakukan umpan balik ini kepada pegawainya, dengan ini pegawai akan merasa dihargai atas pekerjaan mereka.

5.3.1.5. Memiliki Rasa Senang Dalam Bekerja

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Rasa Senang Dalam Bekerja

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	12	38,71
Baik	14	45,16
Cukup	5	16,13
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	31	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian memiliki rasa senang dalam bekerja dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 12 responden dengan persentase sebesar 38,71%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 45,16%. Jumlah responden yang menjawab “cukup” sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 16,13%. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki rasa senang dalam bekerja pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru “ baik”.

Dapat dilihat pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru dapat dimaknai bahwa memiliki rasa senang dalam bekerja adalah pegawai menjalankan pekerjaannya dengan perasaan yang senang. Rasa senang ini bisa dari hubungan kerja yang baik antar pegawai, lingkungan pekerjaan yang

baik dan sebagainya. Pegawai yang memiliki rasa senang akan menjalankan tugasnya dengan baik.

Memiliki rasa senang dalam bekerja adalah setiap pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan perasaan bahagia tanpa beban. Pekerjaan yang sulit biasanya akan menjadi pengaruh kurang semangat bekerja pegawai, dengan kurang semangatnya pegawai tersebut ini akan menurunkan kinerja mereka. Kinerja yang semakin menurun akan berdampak negatif bagi perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harusnya memberikan hal-hal yang menjadi perasaan senang dan bahagia pegawai mereka. Misalnya dengan memberikan kenyamanan didalam perusahaan dan hubungan yang baik antar pemimpin dan pegawai mereka. Jika pegawai merasa senang dalam bekerja, hal ini tentu akan meningkatkan produktivitasnya. Namun jika sebaliknya, produktivitas akan menurun karena ia merasa pekerjaan tadi bukan lagi sebagai sebuah kebahagiaan melainkan sebuah beban.

Pegawai yang memiliki rasa senang dalam bekerja ia akan menjalankan pekerjaan mereka dengan baik. Semakin baik pekerjaan terselesaikan maka perusahaan akan mencapai tujuan. Memiliki rasa senang didalam bekerja ini biasanya pemimpin memiliki pengaruh yang besar, misalnya dengan pemberian perhatian maupun pengarahan bagi pegawai mereka. Dengan adanya perhatian dari perusahaan ini, pegawai akan merasa termotivasi dalam diri mereka.

5.3.1.6. Diutamakan Prestasi Dari Apa Yang Dikerjakan

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	13	41,94
Baik	15	48,39
Cukup	3	9,67
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	31	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 13 responden dengan persentase sebesar 41,94%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 15 responden dengan persentase sebesar 48,39%. Jumlah responden yang menjawab “cukup” sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar 9,67%. Hal ini menunjukkan bahwa diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru “ baik”.

Dapat dilihat pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru dapat dimaknai bahwa diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan adalah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu berhati-hati untuk mendapatkan prestasi mereka. Dengan prestasi ini pegawai akan mendapatkan

penghargaan tersendiri dari perusahaan. Pegawai akan merasa puas bila mereka mendapatkan prestasi dari pekerjaan mereka.

Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai lebih memntingkan prestasi mereka, mereka akan bekerja semampunya dan sebaik-baiknya untuk memperoleh prestasi yang baik diperusahaan. Prestasi ini akan menjadi patokan utama bekerja dalam diri pegawai, semakin menantangya pekerjaan mereka semakin seriusnya mereka mengerjakan pekerjaanya.

Tabel 5.12
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja
Dimensi Pengukuran Motivasi Internal

No.	Indikator	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	16	13	2	-	-	
	Bobot nilai	80	52	6	-	-	138
2	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	16	11	4	-	-	
	Bobot nilai	80	44	12	-	-	136
3	Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	17	9	5	-	-	
	Bobot nilai	85	36	15	-	-	136
4	Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya	25	4	2	-	-	
	Bobot nilai	125	16	6	-	-	147
5	Memiliki rasa senang dalam bekerja	12	14	5	-	-	
	Bobot nilai	60	56	15	-	-	131
6	Diutamakan pprestasi dari apa yang dikerjakannya	13	15	3	-	-	
	Bobot nilai	65	60	15	-	-	140
Total skor						828	

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Skor Maksimal = $6 \times 31 \times 5 = 930$

Skor Minimal = $6 \times 31 \times 1 = 186$

$$\begin{aligned}
 \text{Rata - Rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\
 &= \frac{930 - 186}{5} \\
 &= 149
 \end{aligned}$$

Mengenai rekapitulasi motivasi kerja pegawai dengan dimensi motivasi internal pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru , dapat dilihat jumlah skor total 828. Maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Sangat baik	782-930
Baik	633-781
Cukup	484-632
Tidak baik	335-483
Sangat tidak baik	185-334

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden yang dapat dilihat pada dimensi motivasi internal pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru. Kriteria penilaian dalam dimensi motivasi internal berada pada kategori sangat baik dengan nilai 828 berada diantara 782-930. Dari hasil tanggapan responden didapatkan bahwa pada motivasi internal, sub indikator yang memiliki indikasi tertinggi yaitu adanya umpan balik atas kerja mereka. Yang mana pegawai merasa senang akan termotivasi dalam bekerjanya jika pemimpin sering memberikan perhatian/umpan balik atas pekerjaan mereka Sedangkan sub indikator yang memiliki indikasi terendah yaitu memiliki rasa senang dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, bahwa pegawai memang sudah memiliki motivasi kerja, namun ada beberapa hal yang menjadi

mereka kurang termotivasi yaitu kurangnya perusahaan dalam memberikan perhatian, misalnya dengan memberikan penjelasan tentang tujuan yang harus dicapai bersama. Selain itu bisa kita lihat sendiri bahwa pegawai kurang kreatif terhadap memberikan siaran kepada masyarakat. Sehingga yang terjadi dipekanbaru banyak masyarakat yang kurang tertarik mendengarkan radio, mereka lebih cenderung melihat media sosial lainnya.

Motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari luar atau lingkungan orang lain. Dimensi motivasi eksternal menurut Hamzah, Uno (2009:73) adalah sebagai berikut :

5.3.1.7.Keinginan Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup Gaji

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Tentang Gaji

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	25	80,65
Baik	4	12,90
Cukup	2	6,45
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	31	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak

25 responden dengan persentase sebesar 80,65%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 12,90%. Jumlah responden yang menjawab “cukup” sebanyak 2 responden dengan persentase sebesar 6,45%. Hal ini menunjukkan bahwa selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru “ sangat baik”.

Dapat dilihat pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru bahwa selalu memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya dapat dimaknai bahwa pegawai merasa kebutuhan hidup serta kebutuhan kerjanya sudah dipenuhi diperusahaan. Kebutuhan hidup ini baik berupa makanan, minuman dan lain sebagainya. Di lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru pegawai diberikan jatah makan siang setiap harinya tanpa terkecuali. Selain itu juga kebutuhan dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan memberikan fasilitas serta peralatan yang layak digunakan dalam bekerja.

Memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya adalah setiap pegawai memiliki kebutuhan dalam hidupnya baik dalam makanan, minuman, tempat tinggal serta keamanan dalam bekerja. Ketika kebutuhan pegawainya terpenuhi didalam perusahaan, mereka akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Semakin baik kebutuhan yang diberikan perusahaan, semakin baik pula kinerja mereka dan sebaliknya. Perusahaan yang baik harusnya mengetahui apa-apa saja yang dibutuhkan pegawainya, dengan demikian mereka akan merasa senang dan bahagia sudah menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Perusahaan

juga harus mengetahui apa-apa saja yang menjadi kebutuhan pegawai mereka dalam bekerja, misalnya fasilitas dalam pekerjaan. Baiknya fasilitas dalam bekerja, pegawai akan merasa mudah dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Perusahaan juga harus sering memberikan perawatan terhadap fasilitas-fasilitas yang ada. Bila alat pekerjaan rusak, ini akan menjadi dampak bagi penyelesaian pekerjaan pegawai. Oleh sebab itu diharapkan perusahaan dapat memperhatikan apa saja yang menjadi kebutuhan pegawai baik kebutuhan mereka sendiri, maupun kebutuhan dalam bekerja mereka.

5.3.1.8. Senang Memperoleh Pujian Dari Apa Yang Dikerjakannya

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Pujian

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	24	77,42
Baik	5	16,13
Cukup	2	6,45
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	31	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 24 responden dengan persentase sebesar 77,42%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 5

responden dengan persentase sebesar 16,13%. Jumlah responden yang menjawab “cukup” sebanyak 2 responden dengan persentase sebesar 6,45%. Hal ini menunjukkan bahwa senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru “ sangat baik”.

Dapat dilihat pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru dapat dimaknai bahwa senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya ialah pemimpin menyatakan sesuatu yang positif yang bersifat membangun dalam diri pegawainya. Pujian ini diberikan kepada pegawai mereka yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pegawai akan merasa dihargai atas pekerjaan mereka.

Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan adalah salah satu bentuk menghargai didalam kerja. Bentuk menghargai ini berupa pujian yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya. Pimpinan dalam memberikan pujian haruslah bersifat membangun, serta dapat menjadikan pegwainya percaya diri. Pegawai yang merasa dirinya dihargai akan lebih meningkatkan kinerja mereka. Pemberian pujian ini dapat berupa lisan maupun berupa barang. Misalnya dengan memberikan sertifikat penghargaan bagi pegawai mereka yang berprestasi. Pemberian penghargaan ini akan menjadi acuan bagi pegawai lainnya untuk meningkatkan lagi kinerja mereka. Pemberian penghargaan bagi pegawai merupakan tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi pegawai. Dengan pemberian penghargaan ini juga dapat mengurangi tingkat turnout pegawai. Banyaknya pegawai yang keluar akan memakan banyak

lagi biaya untuk proses rekrutmen, sehingga perusahaan dapat merugi. Dari pada perusahaan mengeluarkan biaya lagi untuk pelatihan dan proses rekrutmen untuk pegawai baru, nilai tersebut dapat dihemat dengan mempertahankan pegawai lama diperusahaan. Oleh karena itu, kita dapat melihat betapa pentingnya pemberian pujian bagi diri pegawai, semakin baik pujian yang diberikan pimpinan, semakin baik pula kinerja mereka.

5.3.1.9. Bekerja Dengan Ingin Memperoleh Insentif

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Insentif

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	16	51,61
Baik	15	48,39
Cukup	-	-
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	31	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian bekerja dengan ingin memperoleh isentif tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 16 responden dengan persentase sebesar 51,61%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 15 responden dengan persentase sebesar 48,39%. Hal ini menunjukkan bahwa

pegawai bekerja dengan ingin memperoleh insentif pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru “ sangat baik”.

Dapat dilihat pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru dapat dimaknai bahwa bekerja dengan ingin memperoleh insentif ialah kompensasi yang diberikan perusahaan selain gaji. Kompenasi ini biasanya disebut bonus. Bonus diberikan perusahaan untuk pegawainya yang menyelesaikan tugasnya yang melebihi target yang diharapkan. Di perusahaan inni bonus yang diberiakn perusahaan berupa uang tambahan untuk pegawai yang bekerja lembur.

Bekerja dengan ingin memperoleh insentif adalah pegawai akan merasa semangat dalam bekerja dengan adanya pemberian bonus ini. Bonus berupa uang tambahan selain gaji. Pegawai yang mendapatkan bonus akan merasa semangat bekerjanya. Dibandingkan perusahaan yang tidak memberikan bonus ini. Pemberian bonus ini dapat meningkatkan motivasi bekerja pegawai mereka, semakin banyak atau sering perusahaan membbberikan bonus semakin semangat bekerjanya pegawai mereka.

5.3.1.10. Kesempatan Untuk Maju Dan Promosi

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Promosi

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	25	80,65
Baik	6	19,35
Cukup	-	-

Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	31	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian mendapatkan kesempatan untuk maju atau promosi tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab “sangat baik” sebanyak 25 responden dengan persentase sebesar 80,65%. Jumlah responden yang menjawab “baik” sebanyak 6 responden dengan persentase sebesar 19,35%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan kesempatan untuk maju pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru “ sangat baik”.

Dapat dilihat pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia dapat dimaknai bahwa mendapatkan kesempatan maju atau promosi ialah keesempatan dimana seseorang dapat memperbaiki posisi mereka didalam perusahaan. Kesempatan ini dapat berupa kenaikan jabbatan dari jabatan yang rendah kejabatan yang lebih tinggi lagi. Dalam hal ini diketahui bahwa tanggung jawab yang mereka pegang akan berbeda dan semakin berat.

Kesempatan untuk maju atau promosi adalah salah satu dorongan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kesempatan untuk maju ini dinamai promosi. Promosi ialah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang status dan tanggung jawabnya lebih tinggi. Biasanya perpindahan jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji/upah yang diberikan perusahaan. Dengan pelaksanaan kesempatan untuk maju ini dapat meningkatkan

motivasi kerja pegawai. Selain itu pegawai merasa prestasi atau kemampuan mereka dilihat atau diperhatikan didalam perusahaan. Promosi ini dapat memacu pegawai lainnya untuk lebih meningkatkan prestasi mereka.

Tabel 5.17
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja
Dimensi Pengukuran Motivasi Eksternal

No.	Indikator	Skor jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	25	4	2	-	-	
	Bobot nilai	125	16	6	-	-	147
2	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	24	5	2	-	-	
	Bobot nilai	120	20	6	-	-	146
3	Bekerja dengan ingin memperoleh insentif	16	15	-	-	-	
	Bobot nilai	80	60	-	-	-	140
4	Kesempatan untuk maju dan promosi	25	6	-	-	-	
	Bobot nilai	125	24	-	-	-	149
Total skor							582

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

$$\text{Skor Maksimal} = 4 \times 31 \times 5 = 620$$

$$\text{Skor Minimal} = 4 \times 31 \times 1 = 124$$

$$\begin{aligned} \text{Rata - Rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &= \frac{620 - 124}{5} \end{aligned}$$

= 99

Mengenai rekapitulasi motivasi kerja pegawai dengan dimensi motivasi eksternal pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru , dapat dilihat jumlah skor total 582. Maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Sangat baik	522-620
Baik	423-521
Cukup	324-422
Tidak baik	225-323
Sangat tidak baik	126-224

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden yang dapat dilihat pada dimensi motivasi eksternal pada lembaga penyiaran publik radio republik indonesia pekanbaru. Kriteria penilaian dalam dimensi motivasi internal berada pada kategori sangat baik dengan nilai 582 berada diantara 522-.62. Dari hasil tanggapan responden tentang motivasi eksternal, sub indikator yang memiliki indikasi tertinggi yaitu kesempatan untuk maju atau promosi, yang mana pegawai akan memilikirasa motivasi kerja yang tinggi dengan perusahaan yang memberikan promosi ini atau kenaikan jabatan, sehingga pegawai merasa dihargai telah bekerja dalam perusahaan. Sub indikator yang memiliki indikasi terendah yaitu bekerja dengan ingin memperoleh insentif, yang mana untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan pimpinan sering memberikan insentif ataupun bonus pada pegawainya yang telahlembur misalnya.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai, mereka sudah termotivasi, namun memang perusahaan jarang memberikan insentif ataupun bonus untuk pegawai mereka. Dalam hal ini pegawai jadi kurang dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Padahal dengan pemberian insentif ini pegawai akan termotivasi dalam bekerja.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan Dan Saran

1. Berdasarkan analisis terhadap pendapat responden tentang rekapitulasi keseluruhan jawaban responden mengenai motivasi kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru berada pada kategori sangat baik. pegawai mampu bekerja dengan rasa tanggung jawab dalam dirinya sesuai dengan pekerjaan mereka masing-masing.
2. Dari hasil tanggapan responden tentang motivasi internal didapatkan bahwa pegawai masih kurang memiliki semangat dalam bekerja, sehingga pegawai kurang mamiliki rasa senang dalam bekerja. Sedangkan motivasi eksternal didapatkan bahwa pegawai masih rendah termotivasi dengan pemberian insentif, hal ini terjadi karena perusahaan jarang memberikan insentif kepada pegawai mereka. Padahal pemberian insentif ini akan menjadikan pegawai mereka bekerja dengan maksimal sebagaimana yang diharapkan perusahaan.

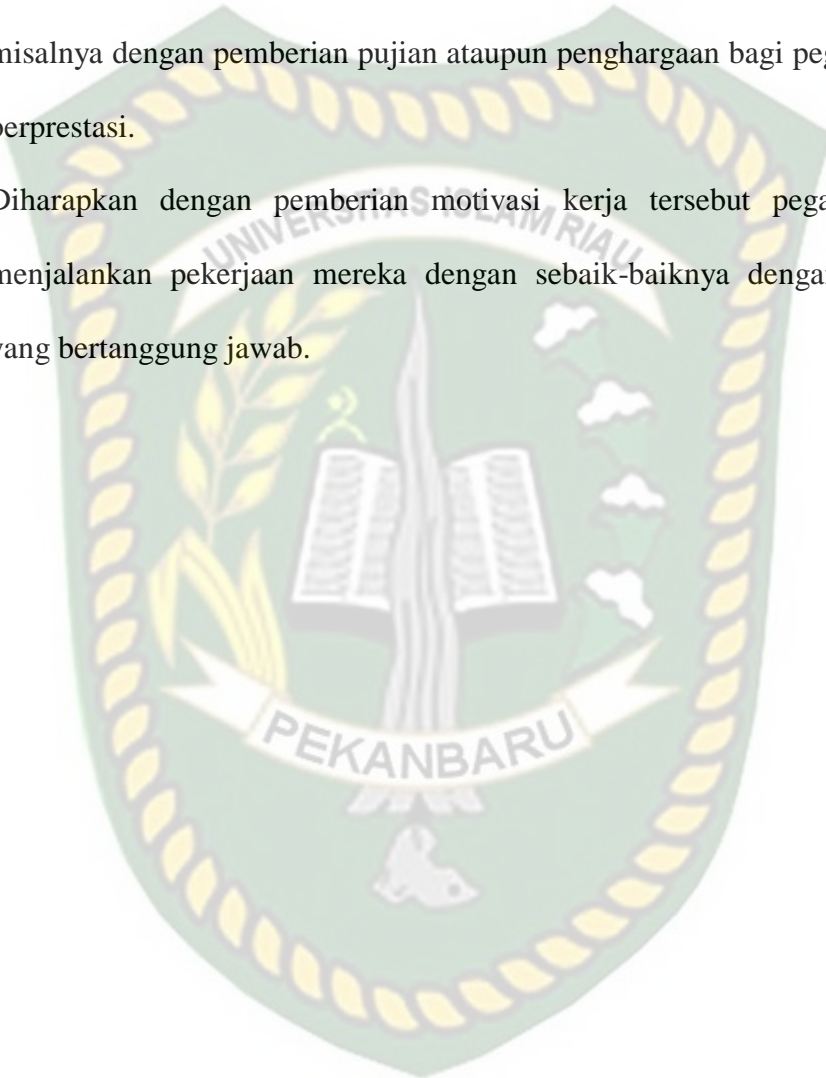
6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran :

1. Diharapkan kepada pemimpin untuk lebih sering memberikan insentif ataupun bonus kepada pegawainya. Dengan pemberian bonus ini pegawai

akan merasa senang dan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam perusahaan, sehingga kinerja mereka pun tinggi.

2. Perlunya pemimpin memberikan perhatian kepada pegawai mereka, misalnya dengan pemberian pujian ataupun penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
3. Diharapkan dengan pemberian motivasi kerja tersebut pegawai dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya dengan perasaan yang bertanggung jawab.



DAFTAR PUSTAKA

- Adi Widyo, 2016. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar*, Jurnal Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik ,Universitas Islam Riau, Pekanbaru
- Darojat,Tubagus Achmad.*Konsep-Konsep Dasar Manajemen Masa Kini*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali,Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS.23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo,Indriyo. 2015. *Manajemen strategik*,Yogyakarta: BPFEE YOGYAKARTA.
- Hasibuan, Melayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Heri Supriyanto, 2017. *Analisis Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLP RRI Stasiun Malang*, Skripsi pada Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.
- Indastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru: UR Pres.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rajawali Pers
- Mangkunegara. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Malthis, Robert L dan Jackson H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Melisa Efendi (2017). *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru*. Skripsi Pada Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Mustafa, EQ, Zainal. 2013. *Mengurangi variabel hingga instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Putu Intan Susanti Dewi Puspa, (2016). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bandung*. Jurnal Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Udayana, Bandung.
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua,Cetakan Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Jakarta : Renika Cipta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, 2017. *Metode Penelitian Populer & Praktis*, Jakarta: Rajawali Pres.

- Winardi. 2011. *Motivasi dan Pemasukan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
2014. *Manajemen Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, B., & Arif. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau