

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN (BASARNAS)
PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH :

PUTRI NOVRITA
NPM: 175210791

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN (BASARNAS) PEKANBARU

OLEH :

PUTRI NOVRITA

175210791

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru sebanyak 84 pegawai. Sedangkan sampel adalah sebanyak 53 orang yang mewakili dari populasi. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Jenis dan sumber data adalah data primer dan sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu uji regresi linier sederhana, uji t dan Determinasi (R²). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS). Tingkat hubungan antara kedua variabel pada kategori sangat kuat, yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sudah baik

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SEARCH AND RESCUE OFFICE(BASARNAS)

PEKANBARU

By:

PUTRI NOVRITA

175210791

This study aims to determine the influence of work motivation on employee performance at the Pekanbaru Search and Rescue Office (BASARNAS). The population in this study was employees of the Pekanbaru Search and Rescue Office (BASARNAS) as many as 84 employee. While the sample is as many as 53 people representing from the population. Sampling using purposive sampling method. Types and data sources are primary and secondary data, while data collection techniques use questionnaires, interviews, and documentation. The data analysis used in this study is a simple linear regression test, t test and Determination (R^2). The results of this study showed that work motivation positively affects the performance of employees at the Office of Search and Rescue (BASARNAS). The level of relationship between the two variables in the category is very strong, which means the ability of independent variables in describing dependent variables is already good

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, dengan mengucap puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberi kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru”**. Yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. H Syafrinaldi SH,MCL Selaku Rektor Universitas Islam Riau Pekanbaru.
2. Bapak Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.
3. Bapak Abd. Razak Jer., SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru yang telah membantu penulis dalam melakukan pengumpulan data, memberikan

saran dan masukan yang bermanfaat kepada penulis menyangkut penelitian ini.

6. Yang teramat kucintai, kusayangi dan kuhormati kepada kedua orang tua Ayahanda England SN dan Ibunda Rahmah beserta kakakku Lisa dwi maulida S.pd dan ketiga adikku Merry lista adha, M.padriansyah putra dan Novi saera khairunissa, yang telah banyak memberikan doa dan dukungan dalam keberhasilan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Terima kasih seseorang terspesial Rivaldi Kuswara yang turut mendukung yang selalu menemani, perhatian, semangat, dan juga selalu memberi dorongan sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada sahabat - sahabat yang selalu memberikan semangat dan terimakasih kepada teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keiklasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabal Alamin. *Wassalamualaikum Wr.Wb*

Pekanbaru, November 2021

Penulis

PUTRI NOVRITA
NPM. 1752107911

RENCANA DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	12
1.4 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	16
2.1 Motivasi	16
2.1.1 Pengertian Motivasi	16
2.1.2 Teori Motivasi.....	18
2.1.3 Tujuan Motivasi.....	22
2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	23
2.1.5 Indikator Motivasi.....	24
2.1.6 Prinsip - Prinsip Motivasi	26
2.2 Kinerja Pegawai.....	27
22.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	27

2.2.2 Penilaian Kinerja Pegawai.....	28
2.2.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	29
2.2.4 Tujuan Kinerja Pegawai	30
2.2.5 Karakteristik Kinerja Pegawai.....	34
2.2.6 Indikator Kinerja	34
2.2.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	35
2.3 Penelitian Terdahulu	37
2.4 Kerangka Penelitian	38
2.5 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Lokasi Penelitian	40
3.2 Operasional Variabel	40
3.3 Populasi Dan Sampel.....	42
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data	44
3.6 Teknik Analisis Data	45
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	49
4.1 Sejarah Singkat Kantor Pencarian Dan Pertolongan	49
4.2 Visi Dan Misi Kantor.....	50
4.3 Struktur Organisasi	52
4.4 Aktivitas Kantor.....	55
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
5.1 Identifikasi Responden	57
5.1.1 Analisis Berdasarkan Usia	57

5.1.2 Analisis Berdasarkan Jenis Kelamin	57
5.1.3 Analisis Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
5.1.4 Analisis Berdasarkan Masa Bekerja.....	59
5.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
5.2.1 Analisis Deskripsi Motivasi Internal.....	60
5.2.2 Analisis Deskripsi Motivasi Eksternal	66
5.2.3 Analisis Deskripsi Kinerja Pegawai	74
5.3 Uji Instrument Penelitian	87
5.3.1 Uji Validitas	87
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	88
5.5 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	89
5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	89
5.5.2 Koefisien korelasi (r)	90
5.5.2 Koefisien Determinasi (R ²)	91
5.5.3 Pengujian Hipotesis (Uji-Parsial).....	92
5.7 Pembahasan.....	94
BAB VI PENUTUP	97
6.1 Kesimpulan	97
6.2 Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Pekanbaru.....	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.2	Nama Pegawai Yang Bekerja Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru.....	42
Tabel 5.1	Usia Responden.....	56
Tabel 5.2	Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 5.3	Pendidikan Terakhir Responden	58
Tabel 5.4	Masa Bekerja Responden.....	59
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Mengenai Keinginan Untuk Dapat Bertahan Hidup.....	61
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Dapat Memiliki Penghargaan.....	62
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan.....	64
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Dapat Memperoleh Posisi Jabatan	65
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Tentang Adanya Kondisi Lingkungan Kerja.....	67
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Tentang Adanya Kompensasi Yang Memadai	68
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Tentang Adanya Jaminan Kesehatan.....	70

Tabel 5.12	Tanggapan Responden Tentang Adanya Tanggung Jawab.....	71
Tabel 5.13	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	72
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Pegawai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	75
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Mengenai Selalu Rapi Dalam Bekerja.....	76
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Pegawai Dalam Bekerja	77
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Tentang Kejujuran Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	79
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Sesuai Dengan Standard Yang Ditetapkan.....	80
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mampu Menyelesaikan Semua Tugas Yang Diberikan	82
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	83
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Melaksanakan Segera Pekerjaan Yang Diberikan Intansi.....	84
Tabel 5.22	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Kerja	85
Tabel 5.23	Hasil Uji Validitas	87
Tabel 5.24	Hasil Uji Reliabilitas	88
Tabel 5.25	Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana	89
Tabel 5.26	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	90

Tabel 5.27	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	91
Tabel 5.28	Hasil Uji T	92



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian.....	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kantor Pencarian Dan Pertolongan Pekanbaru	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Di era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi yang mengharuskan suatu perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing. Kemajuan dari suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi rating manusia juga merupakan rating yang penting pula. Kesuksesan sesuatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dipunyai sangat memastikan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi hendak senantiasa berupaya untuk tingkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang jadi tujuan instansi hendaknya tercapai.

Penelitian ini mengambil objek pada sebuah Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) merupakan sebuah instansi/ Lembaga Non Kementrian yang memiliki tugas mencari dan menolong jiwa Manusia baik Bencana alam, kondisi membahayakan Manusia, Kecelakaan Kapal, kecelakaan Pesawat Terbang maupun kecelakaan penanganan khusus yang berada langsung dibawah Presiden yang tertuang dalam UU 29 tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan. Hal tersebut tentu perlu adanya penerapan strategi yang harus dilakukan supaya masyarakat mengetahui tugas dan fungsi kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas), memberikan pengenalan program kerja Basarnas serta

mengenalkan visi misi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) yang dapat bekerja dengan cepat dan tanggap. Kemajuan suatu instansi memiliki kedisiplinan kerja, etos kerja dan semangat yang baik dalam melaksanakan setia pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Apabila sebuah instansi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kualitas dari instansi tersebut yang bisa kita lihat sering berjalannya waktu dan zaman semakin modern dan tingkat persaingan dunia kerja yang semakin meningkat.

Meningkatnya kualitas kinerja sumber daya manusia motivasi kerja yang mereka terima dan rasakan dari suatu perusahaan tersebut. Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini. Dalam perkembangannya, tidak hanya pada perusahaan/instansi swasta yang mengalami hal tersebut, tetapi juga pada instansi pemerintah. Dan salah satunya adalah Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru.

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan atau dikenal dengan BASARNAS, adalah Lembaga Pemerintah Non kementerian yang memiliki tugas dan fungsi yang tertuang jelas dalam UU 29 tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan, memberikan arah dan tanggung jawab negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dari kecelakaan, bencana, dan kondisi membahayakan manusia dilakukan melalui pencarian dan pertolongan secara cepat, tepat, aman, terpadu.

Perubahan Nama Badan SAR Nasional (BASARNAS) menjadi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 83 Tahun 2016 tentang Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang ditanda tangani Presiden Joko Widodo pada tanggal 6 September 2016. Basarnas mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, dan pengendalian dalam pencarian serta pertolongan saat terjadinya musibah atau bencana terhadap orang dan material yang hilang atau khawatir dalam pelayaran dan atau penerbangan.

Dalam hal ini anggota Basarnas merupakan salah satu asset utama suatu instansi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dan setiap aktifitas organisasi Kualitas dan Kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Basarnas membantu operasi pencarian dan pertolongan atas permintaan sesuai dengan Undang- Undang nomor 29 Tahun 2014 Pasal 29 diantaranya:

1. Panglima Tentara Nasional Indonesia atau Pejabat yang ditunjuk pada kecelakaan pesawat udara militer dan kapal militer
2. Kepala kepolisian Negara Republik Indonesia atau pejabat yang ditunjuk pada kecelakaan pesawat udara kepolisian dan kapal kepolisian.
3. Intansi Pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang keantariksaan pada Bandar antariksa dan atau,
4. Pejabat yang berwenang pada kawasan terlarang lainnya.

Berdasarkan Pk nomor 16 Tahun 2018 tentang Pedoman pelaksanaan Operasi Pencarian dan pertolongan. Apabila terjadi musibah, Kepala Basarnas selalu SC (SAR Coordinator) menunjuk SMC (SAR MissionCoordinator). Dalam melaksanakan tugasnya SC dibantu oleh system Operasi, Asisten Intelejen SMC membentuk OSC (On Scene Coodinator) yang bertugas kendali SRU (Search hand RescueUnir), SRU terdiri dari berbagai elemen seperti TNI, Polri, intansi pemerintah, swasta, relawan, masyarakat SMC dibantu oleh staf SMC yang terdiri dari: Staf Operasi, Staf Administrasi dan Logistik, Staf Komunikasi, dan Staf Intelejen.

1. Dalam peraturan Menteri Perhubungan Nomor Km.43 Rahun 2005 Tentang Organisasi dan tata kerja Departemen Perhubungan, Badan SAR Nasional mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkoodinasian, dan pengendalian potensi Search and Resque (SAR) dalam kegiatan SAR terhadap orang dan material yang hilang atau dikhawatirkan hilang, atau mengahdapi bahaya dalam pelayaran dan atau penerbangan serta memberikan bantuan SAR salam penanggulangan

bencana dan musibah lainnya sesuai dengan peraturan SAR Nasional dan Internasional. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut diatas Badan SAR Nasional menyelenggarakan fungsi: Perumusan kebijakan teknis dibidang pembinaan potensi SAR dan pembinaan Operasi SAR.

2. Pelaksanaan program pembinaan potensi SAR dan Operasi SAR.
3. Pelaksanaan tindak awal.
4. Pemberian bantuan SAR dalam berencana dan musibah lainnya.
5. Koordinasi dan pengendalian operasi Sar atas potensi SAR yang dimiliki oleh instansi dan organisasi lain.
6. Pelaksanaan hubungan dan kerja sama dibidang SAR baik di dalam maupun luar negeri.
7. Evaluasi pelaksanaan pembinaan potensi SAR dan potensi SAR.
8. Pelaksanaan administrasi dilingkungan Badan SAR Nasional.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas), peneliti menemukan adanya penurunan dan belum begitu baik motivasi kerja yang ditunjukkan dengan menurunnya kinerja pegawai dinstansi tersebut. Indikasi antara lain pertama, Keterbatasan peralatan yang terkadang peralatan tidak dapat digunakan dengan semestinya, sangkut pautnya tidak perdulinya atasan kepada peralatan ,membiarkan peralatan dalam keadaan tidak baik kondisinya dalam waktu yang lama sehingga saat ada pelaksanaan operasi SAR , alat tidak dapat digunakan dan beberapa alat yang belum lengkap sebagai berikut:

1. Search cam, ini adalah alat berupa kamera untuk pencarian korban yang berada didalam laut
2. Kurangnya Alut SAR yaitu : Alut air (kapal laut) dan Alut udara (helicopter) yang belum dimiliki semua kantor SAR
3. Peralatan selam Tabung oksigen (SCUBA) juga masih kurang.

Kedua, masalah yang sering dihadapi rescuer saat pelaksanaan uji kompetensi (ujian keterampilan kenaikan jenjang jabatan) yang menjadi salah satu syarat kenaikan pangkat dan jenjang jabatan, dimana beberapa rescuer mengalami remedial dan diwajibkan mengulang, masalah yang timbul yaitu menjadi kurangnya semangat rescuer untuk melaksanakan remedial dikarenakan kurang rasa percaya diri. Jarak dan waktu pelaksanaan uji kompetensi dilaksanakan di Pusat juga menjadi salah satu kendala, menjadikan uji kompetensi tidak bisa dilaksanakan secara efisien dan efektif. dan ketiga, Rata- rata tingkat kehadiran sebesar 50 % dan tingkat keterlambatan dari pegawai sebesar 67,5 %. Sehingga motivasi kerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) belum optimal, hal tersebut maka dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja, yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kinerja kantor dalam mengelola penerimaan negara. Tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja akan dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Dalam organisasi baik swasta maupun pemerintah mempunyai konsep menyediakan 10 (sepuluh) sampai 15 (lima belas) hari cuti sakit per tahun untuk semua pegawai. Oleh karena itu, sebuah instansi harus memberikan toleransi mengenai ketidakhadiran pegawai sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

Ada beberapa peristiwa/berita beserta tahunnya, Basarnas menerjunkan tim SAR (search and rescuer) untuk melakukan evakuasi korban sebagai berikut:

1. Tahun 2021, melakukan Operasi Pencarian dan Pertolongan bencana banjir kecamatan bumi ayu kota dumai.
2. Tahun 2021, melakukan Operasi Pencarian dan Pertolongan kondisi membahayakan manusia 1 orang tenggelam di sungai Kampar desa Teratak Buluh kec. Siak Hulu kab. Kampar.
3. Tahun 2021, melakukan Operasi Pencarian dan Pertolongan kondisi membahayakan manusia 1 orang tenggelam di Sungai Parit 6 kec. Tembilahan kab. Inhil
4. Tahun 2021, Pesawat Sriwijaya Air SJ182 jatuh di perairan Kepulauan Seribu beberapa menit usai lepas landas dari Bandara Internasional Soekarno-hatta. Lokasi titik pesawat jatuh yakni di perairan antara Pulau Laki dan Pulau Lancang, Kepulauan Seribu. Pesawat ini mengangkut 62 orang, terdiri atas 40 penumpang dewasa, 7 anak-anak dan 3 bayi serta 12 kru.
5. Tahun 2020, Basarnas Banten melakukan pencarian terhadap nelayan yang hilang di Perairan Selat Sunda setelah Kapal Motor (KM) Puspita Jaya yang ditumpangnya itu terbalik diterjang gelombang tinggi. Peristiwa kecelakaan yang dialami sebanyak 16 nelayan Teluk Labuan Pandeglang, saat KM Puspita Jaya yang ditumpangnya itu hendak mencari ikan di sekitar Pulau Rakata yang lokasinya tidak jauh dengan Gunung Anak Krakatau (GAK). Namun, dalam perjalanan menuju Pulau Rakata

dihantam gelombang hingga kapal terbalik. Dari 16 nelayan itu, 7 (tujuh) orang dilaporkan hilang dan 9 (Sembilan) orang selamat

6. Tahun 2019, Awak Kapal SB Tenggiri 4 yang Karam Perairan Karimun, Kepulauan Riau. Tidak ada korban dalam kejadian tersebut. Semuanya selamat, 1 (satu) narkoda dan 5 (lima) ABK. Diduga menabrak karang di perairan Pulau Tikus Kenipan, sehingga lambung kapal pecah, dan tenggelam.

Masalah motivasi kerja menjadi masalah yang sangat menarik dan penting, karena terbukti bahwa kinerja pegawai akan meningkat. Wibowo (2014) dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Dalam sebuah organisasi, motivasi kerja pegawai akan meningkat apabila peran dari seorang pemimpin dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

Motivasi kerja didalam instansi tersebut tidak lepas dengan disiplin kerja yang selalu dimotivator oleh pimpinan dan pimpinan yang selalu memberitahu apresiasi terhadap karyawannya. Dengan tercapainya kinerja yang professional serta didukung sumber daya manusia yang memadai, maka kinerja tersebut tercapai secara maksimal. Perilaku yang termotivasi cenderung meningkatkan pada saat pimpinan memberi karyawan berupa bahan - bahan dan perlengkapan yang mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberikan bimbingan yang efektif. Pemberian bimbingan ini mungkin berlanjut pada penyempurnaan model peran karyawan bagaimana menyelesaikan tugas yang rumit dan membantu

memecahkannya. Tujuan instansi akan tercapai secara efektif dan efisien apabila karyawan sebagai pengelola memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam menjalankan usahanya sehingga tercipta kinerja yang sangat baik. Dilain pihak instansi atau perusahaan untuk dapat memberikan balas jasa terhadap keahlian dan kemampuan yang telah diberikan karyawan sehingga mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Berikut ini dapat dilihat dari tabel mengenai daftar nama jabatan pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru:

Tabel 1.1

Daftar Jabatan Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru

No	JABATAN	KET	JUMLAH PEGAWAI
PEKANBARU			
1	Kakan Penc. dan Pert.	Pekanbaru	1
2	Kasi Sumber Daya	Pekanbaru	1
3	Kasubag Umum	Pekanbaru	1
4	Kasi Ops dan Siaga	Pekanbaru	1
5	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	Pekanbaru	2
6	Analisis Penc. dan Pert.	Pekanbaru	2
7	Analisis Keuangan	Pekanbaru	1
8	Penata Lap. Keuangan SAI	Pekanbaru	1
9	Operator KOM	Pekanbaru	2
10	Analisis BMN	Pekanbaru	1
11	Arsiparis Pelaksanaan Lanjutan	Pekanbaru	1
12	Analisis Kepegawaian Pel. Lanjutan	Pekanbaru	1
13	Instruktur	Pekanbaru	1
14	Teknisi Alat Elektro dan Alat Komunikasi	Pekanbaru	1
15	Rescuer Mahir	Pekanbaru	5

16	Prana Humas Mahir	Pekanbaru	1
17	Rescuer Terampil	Pekanbaru	29
18	Perawat Pelaksana	Pekanbaru	1
SUNGAI DUKU SIAK			
1	Mualim 411	Sel Duku Siak	1
PELABUHAN POKALA DUMAI			
1	Honor ABK	Dumai	7
2	Nahkoda kelas II	Dumai	1
3	KKM kelas II	Dumai	1
4	Juru Mudi Kelas II	Dumai	1
5	Mandor Mesin Kelas II	Dumai	1
6	Masinis I Kelas II	Dumai	1
7	Juru Minyak Kelas II	Dumai	1
8	Mualim II kelas II	Dumai	1
BENGGALIS DAN TEMBILAHAN			
1	Nahkoda Kelas IV	Bengkalis	1
2	Masinis Kelas IV	Bengkalis	1
3	Juru Mudi Kelas IV	Bengkalis	1
4	Mualim Kekas IV	Bengkalis	1
5	Rescuer Terampil	Bengkalis	6
6	Rescuer Terampil	Tembilahan	6
Total			84

Sumber : kantor pencarian dan pertolongan (basarnas) pekanbaru, 2021

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Pekanbaru adalah sebanyak 84 Pegawai. Sebagian pegawai kantor Pencarian dan Pertolongan Pekanbaru mendapatkan tugas beberapa kabupaten dan memiliki 2 Pos Pencarian dan Pertolongan yaitu Pos Pencarian dan Pertolongan Bengkalis dan Tembilahan, pos pencarian dan pertolongan bengkalis dengan jumlah personil 10 orang dan 1 (satu) Unit KN 411 bersandar di pelabuhan Bengkalis, dan tembilahan dengan jumlah personil 6

orang. Pencarian dan pertolongan dumai dengan jumlah personil 14 orang 1 (satu) Unit KN ukuran 36M yaitu RB 218 Dumai yang bersandar di Pelabuhan Pokala Dumai, dan penarikan dan pertolongan sungai duku (siak) 1 orang, 2 (dua) Unit KN ukuran 12M yaitu KN 413 Pekanbaru bersandar di Pelabuhan Sungai Duku (Siak) Pekanbaru. Namun pada penelitian ini memfokuskan pada pegawai yang berada di pekanbaru.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk dapat memotivasi pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS). Dengan adanya motivasi kerja diharapkan terdapat peningkatan kinerja secara terus menerus sehingga tujuan perusahaan atau instansi dicapai lebih efektif dan efisien, serta dapat menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dan bergairah lagi dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru”**.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut: “Apakah Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru?”.

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan : “Untuk mengetahui dan analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru”.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini, dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah diperoleh selama dibangku perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Sebagai masukan bagi Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru, dalam rangka meningkatkan motivasi kepada pegawai sehingga diharapkan dapat berguna dan mencapai kinerja yang optimal dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan referensi bagi penelitian lanjutan terhadap masalah yang relevan dengan penelitian ini.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai teori - teori yang berkaitan dan menunjang keberhasilan dalam pemecahan masalah yang akan dibahas sebagai acuan dan penalaran analisis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, populasi, sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam hal ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat, struktur, dan aktivitas Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan hasil dari penelitian dimulai dari identitas responden, analisis deskriptif variabel, analisis pengaruh dan pembahasan hasil dari penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran - saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang ditujukan pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 MOTIVASI

2.1.1 Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan. Istilah motivasi aspek tingkah laku manusia yang mendorong untuk berbuat atau tidak berbuat. Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu(2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Hasibuan (2016:97) mengungkapkan bahwa “Pemberiandaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka maubekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan”. Pendapat David Mc Clelland dalam Hasibuan (2016:95) teori motivasinya mengatakan bahwa Produktifitas seseorang dapat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.

Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) golongan kebutuhan, yaitu: need of achievement (kebutuhan untuk keberhasilan), need of affiliation (kebutuhan untuk memperluas keberhasilan), dan need of power (kebutuhan untuk menguasai sesuatu). Berdasarkan beberapa pendapat di atas penulis sampai pada pemahaman bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk melakukan kegiatan dan dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah ke arah suatu tujuan dimana kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

2.1.2 Teori Motivasi

Di bawah ini merupakan teori-teori motivasi menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

a. Teori Motivasi menurut Maslow

Menurut Maslow (Robbins, 2006:214) manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan atau lima hierarki (hierarchy of needs) yaitu:

1. Kebutuhan psikologis (Psychological), antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
2. Kebutuhan akan rasa aman (safety), antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (*social*), mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem/respected*), mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-fulfillment*), dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

b. Teori Motivasi Menurut Douglas McGregor

Teori ini lebih dikenal dengan teori X dan Y dari McGregor dimana pada teori tersebut manusia dibedakan kedalam dua kategori yaitu manusia X dan manusia Y berdasarkan asumsi-asumsi tertentu diantaranya:

Menurut Teori X, empat asumsi yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut:

1. karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan bila dimungkinkan akan mencoba menghindarinya
2. karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran
3. karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal
4. kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia ini, McGregor mencatat empat asumsi positif yang disebutnya sebagai teori Y:

1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain
2. Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran
3. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima bahkan mengusahakan tanggung jawab

4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen

Motivasi yang diterapkan kepada pegawai yang tergolong dalam kategori manusia Y ini adalah motivasi positif yaitu dengan member pujian, penghargaan, dan tindakan lain yang bersifat positif.

c. Teori Motivasi Menurut Frederick Herzberg

Teori ini sering disebut juga sebagai Teori Motivasi dan Higiene (*Motivation Hygiene Theory*). Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para pegawai tentang pekerjaannya. Hasil temuannya menunjukkan bahwa jika para pegawai berpandangan positif terhadap pekerjaannya, dalam diri mereka tidak ada kepuasan, bukan ketidakpuasan seperti umumnya dikemukakan oleh para pakar motivasi lainnya. Penekanan pada teori ini adalah jika tingkat kepuasan para pegawai tinggi aspek motivasilah yang penting. Tetapi jika tidak ada kepuasan, aspek higiene lah yang menonjol.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah:

1. Prestasi atau achievement
2. Pengakuan atau recognition
3. Pekerjaan itu sendiri atau the work in self
4. Tanggung jawab atau responsibility
5. Kemajuan atau advancement

Sedangkan pada faktor-faktor higiene meliputi:

1. Kebijakan dan administrasi perusahaan
2. Supervisi

3. Hubungan dengan para supervisor
4. Kondisi kerja
5. Gaji

Kehidupan pribadi

Hubungan dengan para bawahan

Status dan kepastian

d. Teori “ERG”

menurut Clayton Alderfer (Robbins, 2006:221) mengetengahkan teori yang mengatakan bahwa “manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan ‘inti’ (core needs) yang disebutnya eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan (existence, relatedness, and growth – ERG). Sepintas Teori Alderfer ini mirip dengan teori Maslow, hanya bedanya pada teori Alderfer ketiga kelompok kebutuhan tersebut dapat timbul secara simultan dan pemuasannya tidak dapat dilakukan sepotong-sepotong, akan tetapi ketiga-tiganya sekaligus, meskipun mungkin dengan intensitas yang berbeda-beda. Dengan kata lain Alderfer menolak pendekatan hierarki yang dikemukakan Maslow.

e. Teori Motivasi Menurut David McClelland

Salah satu teori yang populer dikalangan praktisi manajemen ialah teori yang dikembangkan oleh David McClelland seorang ahli psikolog dari Universitas Harvard. Teori tersebut dikenal dengan Teori Kebutuhan yang isinya menggolongkan kebutuhan kedalam tiga jenis yaitu prestasi, kekuasaan dan kelompok pertemanan.

2.2.3 Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2013:146) antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan:2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja yaitu:

- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- a. Supervise
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan
- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervisi, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

2.1.5 Indikator Motivasi

Menurut Uno (2012:72) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi faktor internal dan dimensi faktor eksternal sebagai berikut:

1. Faktor Internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini timbul atau muncul disebabkan adanya keinginan individu untuk bisa/dapat memiliki prestasi serta juga tanggungjawab di dalam hidupnya. Faktor-faktor internal antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja dengan pekerjaan yang baik.
- b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
- c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

d. Keinginan untuk memperoleh posisi jabatan, keinginan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan lebih baik.

2. Faktor Eksternal merupakan faktor motivasi yang berasal luar diri seseorang. eksternal disebabkan adanya peran dari luar, seperti organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor-faktor eksternal antara lain:

a. Kondisi Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi Yang Memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Adanya Jaminan Kesehatan

Setiap orang akan mau bekerja untuk mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan/instansi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan kesehatan yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

d. Status Dan Tanggung Jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa

dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

2.1.6 Prinsip - Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2005:100) diantaranya yaitu :

1. Prinsip Partisipasi

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

2. Prinsip Komunikasi

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

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

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

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

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

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2 KINERJA

2.2.1 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi instansi didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja pegawai , yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari taka-kata job performance dan di sebut juga aktual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang pegawai. Moeherton (2012: 69).

Moeherton (dalam Rosyida 2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang aau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkannya melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Robbins (2012: 156) juga mengemukakan indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai, yaitu:

- a. Prestasi kerja, Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas.
- b. Pencapaian target, Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk di evaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.
- c. Keterampilan, Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.
- d. Kepuasan, Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan.
- e. Inisiatif, Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

- f. Tingkat Kehadiran, Tingkat kehadiran menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi kehadirannya atau rendahnya kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
- g. Ketaatan, Ketaatan yaitu kesadaran dan kesediaan dalam hal penyelesaian kerja.
- h. On time, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Faktor Personal/ Individual, yaitu faktor dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi kinerjanya, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, percaya diri, motivasi, dan komitmen.
2. Faktor Kepemimpinan, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh atasan kepada seseorang, meliputi: dorongan, motivasi, dan arahan.
3. Faktor Tim, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada seseorang, meliputi: kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan anggota tim.
4. Faktor Sistem, yaitu faktor yang berasal dari organisasi tempat seseorang bekerja, meliputi: budaya kerja, sistem kerja, fasilitas kerja, dan lain-lain.

5. Faktor Kontekstual (Situasional), yaitu faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang, meliputi: lingkungan keluarga, lingkungan kerja, tekanan kerja, dan lain-lain.

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Pelaksana kinerja karyawan memberikan bentuk manfaat, bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan yang sudah berjalan secara baik dan profesional pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Penilaian kinerja merupakan salah fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas yang diberikan kepada karyawannya. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya. Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a. Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan dengan diketahui

kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.

b. Keputusan Penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang. Maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja baik tentu akan dikembangkan dibagian lain. Artinya karyawan semacam ini tentu akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain.

c. Perencanaan Dan Pengembangan Karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi.

d. Kebutuhan Latihan Dan Pengembangan

Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahlian.

e. Penyesuaian Kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

f. Inventori Kompetensi Pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan dan karyawan. data dan informasi tentang kinerja karyawan ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karier, mutasi, atau rotasi karyawan.

g. Komunikasi Efektif Antara Atasan Dan Bawahan

Hasil penelitian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektifitas komunikasi antara atasan atau bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

h. Budaya Kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktifitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

i. Menerapkan Sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menuru. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan. Sanksi teringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi perbuatan dan sanggup meningkatkan kinerjanya dimasa depan. Sanksi kedua dapat diberikan dalam bentuk tidak memperoleh kesempatan peningkatan karier maupun kompensasi, ketiga sanksi yang diberikan dipindahkan ke unit atau bagian lain.

2.2.5 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut

(Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.6 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun dimensi dari kinerja dapat di uraikan sebagai berikut (Robbins, 2012: 155):

- a. Kuantitas Hasil Kerja

Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari tanggung jawab, ketelitian, dan kejujuran.

b. Kualitas Hasil Kerja

Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran menceminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan, mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada pemulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan- kegiatan lain yaitu : menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan di instansi, segera melaksanakan pekerjaan yang berikan instansi.

2.2.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Malayu (2015:23) “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan

untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.Motivasi memiliki beberapa indikator, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Veithzal dan Basri(2016:837)sebagai berikut, kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, kebutuhan mencapai prestasi tertinggi, kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan, kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama, kebutuhan untuk memberikan pengaruh, kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab, kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang pernah di teliti oleh Taufik Rachim(2014). Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang di jadikan sebagai acuan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rr. Dian Indra Kusumasari, Fitri Lukiastruti (2020)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini adalah Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang baik secara parsial maupun secara simultan.
2.	Chandra Dwi Saputra (2018)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan.

		Daerah (BPBD) Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan		
3.	Patandung, Lestari (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpin an, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo.

2.4 KERANGKA PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah dan telaah pustaka maka dapat dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Sumber: Hasibuan (2016), Mangkunegara (2015)

2.5 HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah dan telaah pustaka, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut : **“Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru”**.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Jalan Jendral Sudirman (Arah AURI) Simpang Tiga, Maharatu, Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Riau 28288, Indonesia.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	<p>Motivasi kerja (X) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.</p> <p>Malayu S.P Hasibuan (2016:95)</p>	1.Faktor Internal	<p>a. Keinginan untuk dapat bertahan hidup.</p> <p>b. Keinginan untuk dapat memiliki penghargaan.</p> <p>c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.</p> <p>d. Keinginan untuk memperoleh posisi jabatan.</p>	Ordinal

		2.Faktor Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> a. Adanya lingkungan kerja yang baik. b. Adanya jaminan kesehatan dari perusahaan. c. Adanya tanggung jawab. d. Adanya kompenasi yang memadai 	
2.	<p>Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p> <p>Mangkunegara, 2015:67</p>	1.Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketelitian menyelesaikan pekerjaan. b. Kecakapan dalam bekerja. c. Bertanggung jawab dalam bekerja. d. Kejujuran dalam bekerja. 	Ordinal
		2.Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. b. Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan. 	
		3.Waktu	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. b. Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan 	

			perusahaan.	
--	--	--	-------------	--

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generasi yang terdiri dari tujuan dengan kualitas dan sifat tertentu yang peneliti pelajari serta menarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Pekanbaru yang berjumlah 84 Pegawai.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010:131). Peneliti disini akan mengambil sampel yaitu sebanyak **53** orang pegawai yang berada di Pekanbaru. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan purposive, artinya teknik pengambilan sampel dimana peneliti mengandalkan penilaiannya sendiri ketika memilih anggota populasi untuk berpartisipasi dalam penelitian.

Tabel 3.2
Nama Pegawai Yang Bekerja Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan
(Basarnas) Pekanbaru

NO	JABATAN	KET	JUMLAH PEGAWAI
1	Kakan Penc. dan Pert.	Pekanbaru	1
2	Kasi Sumber Daya	Pekanbaru	1
3	Kasubag Umum	Pekanbaru	1
4	Kasi Ops dan Siaga	Pekanbaru	1
5	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	Pekanbaru	2
6	Analisis Penc. dan Pert.	Pekanbaru	2
7	Analisis Keuangan	Pekanbaru	1
8	Penata Lap. Keuangan SAI	Pekanbaru	1
9	Operator KOM	Pekanbaru	2

10	Analisis BMN	Pekanbaru	1
11	Arsiparis Pelaksanaan Lanjutan	Pekanbaru	1
12	Analisis Kepegawaian Pel. Lanjutan	Pekanbaru	1
13	Instruktur	Pekanbaru	1
14	Teknisi Alat Elektro dan Alat Komunikasi	Pekanbaru	1
15	Rescuer Mahir	Pekanbaru	5
16	Prana Humas Mahir	Pekanbaru	1
17	Rescuer Terampil	Pekanbaru	29
18	Perawat Pelaksana	Pekanbaru	1
Jumlah			53

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

a) Data primer

Data primer adalah data yang penulis peroleh langsung dari kepentingan penelitian Kantor Pencarian dan Pertolongan Pekanbaru serupa dengan tanggapan responden terhadap Motivasi pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Pekanbaru.

b) Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan yang diperoleh dari Kantor Pencarian dan Pertolongan Pekanbaru yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Contohnya, seperti data jumlah pegawai, struktur organisasi, history singkat perusahaan, dan aktivitas Kantor Pencarian dan Pertolongan Pekanbaru.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Kuesioner

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2010). Adapun teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah teknik sensus, seluruh populasi (pegawai) yang berada di pekanbaru diambil sebagai sampel yaitu sebanyak 53 orang. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pertanyaan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata – kata sebagai berikut:

Sangat Setuju	SS	Skor 5
Setuju	S	Skor 4
Cukup setuju	CS	Skor 3
Tidak Setuju	TS	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	STS	Skor 1

Pemberian skor tersebut dengan pertimbangan, jawaban tertinggi diberi skor 5 karena ada option jawaban, kemudian setiap item jawaban disusun dari nilai tertinggi kebawah. Berdasarkan perhitungan sebagaimana tersebut diatas, maka dapat ditetapkan skala interval dalam penelitian ini untuk seluruh variabel.

3.5.2 Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara melakukan wawancara terhadap informan penelitian untuk menggali informasi terkait variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, wawancara ini dilakukan terhadap pegawai kantor pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru.

3.6 TEKNIK ANALISIS DATA

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono,2015:53).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono,2015:53).

3.6.2 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur data yang telah diteliti itu sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner bias dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan kepada responden mampu mengungkapkan sesuatu yang bias diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali,2012).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur konsistensi konstruk atau indikator dari operasional variabel. Suatu kuisioner dari operasional variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji konstan atau reliabel kuisioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*, suatu indikator dikatakan konstan atau reliabel dilihat jika nilai *alpha* > dari nilai r_{tabel} .

3.6.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier sederhana. Variabel yang akan dikorelasi terdiri dari variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat, adapun rumusnya:

$$Y = a+Bx$$

Keterangan:

X = Motivasi

Y = Kinerja

a = Koefisien konstanta

b = Koefisien regresi

3.6.4 Analisis Korelasi Dan Determinasi

6. Uji t (Korelasi Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu motivasi (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara parsial.

7. Determinasi (r^2) dan Korelasi Koefisien (r)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak r^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 < r^2 < 1$.

Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat partial correlation dari

tabel coefficient. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya r^2 atau adjusted R square. Nilai adjusted R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. “Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat” (Ghozali, 2009 : 83).

Koefesien korelasi sederhana disimbolkan dengan (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama - sama

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Kantor Pencarian Dan Pertolongan Pekanbaru

Lahirnya organisasi SAR di Indonesia yang saat ini bernama BASARNAS diawali dengan adanya penyebutan “Black Area” bagi suatu negara yang tidak memiliki organisasi SAR . Dengan berbekal kemerdekaan, maka pada tahun 1990 Indonesia masuk menjadi anggota organisasi penerbangan Internasional ICAO (*Internasional Civil Aviation Organization*). Sejak saat itu Indonesia diharapkan mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran yang terjadi di Indonesia. Sebagai konsekwensinya logis atas masuknya Indonesia menjadi anggota ICAO tersebut, maka pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 1955 tentang Penetapan Dewan Penerbangan untuk membentuk panitia SAR. Panitia teknis mempunyai tugas pokok untuk membentuk Badan Gabungan SAR, menentukan pusat-pusat regional serta anggaran pembiayaan dan materi. Sebagai negara yang merdeka, tahun 1959 Indonesia menjadi anggota *International Maritime Organizatioan* (IMO). Dengan masuknya Indonesia sebagai anggota ICAO dan IMO tersebut, tugas dan tanggung jawab SAR semakin mendapat perhatian. Sebagai negara yang besar dan dengan semangat gotong royong yang tinggi bangsa Indonesia ingin mewujudkan harapan dunia Internasional yaitu mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran.

Dalam penanggulangan Bencana seluruh Potensi yang ada baik yang berasal dari Instansi Pemerintah, Swasta, maupun Masyarakat harus disinergikan bersama-sama secara terpadu dan terkoodinir agar dapat dicapai hasil yang optimal.

Kantor SAR Pekanbaru adalah suatu Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas pokok menangani Kecelakaan Penerbangan, Pelayaran, dan Kondisi yang membayakan manusia, disamping itu Kantor SAR Pekanbaru juga memberikan bantuan SAR dalam menangani Kecelakaan bencana lainnya sesuai dengan Peraturan SAR Nasional dan Internasional. Oleh karena itu berdasarkan tugas dan fungsi tersebut diatas, maka Kantor SAR Pekanbaru mempunyai kewajiban untuk memberikan bantuan Pencarian dan Pertolongan korban dalam penanggulangan bencana seperti Tsunami, Gempa, Banjir, Tanah longsor dan lain sebagainya

4.2 Visi Dan Misi

Visi Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru

“Mewujudkan Badan SAR Nasional yang andal, terdepan, dan unggul dalam pelayanan jasa SAR di wilayah NKRI”

Misi Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru

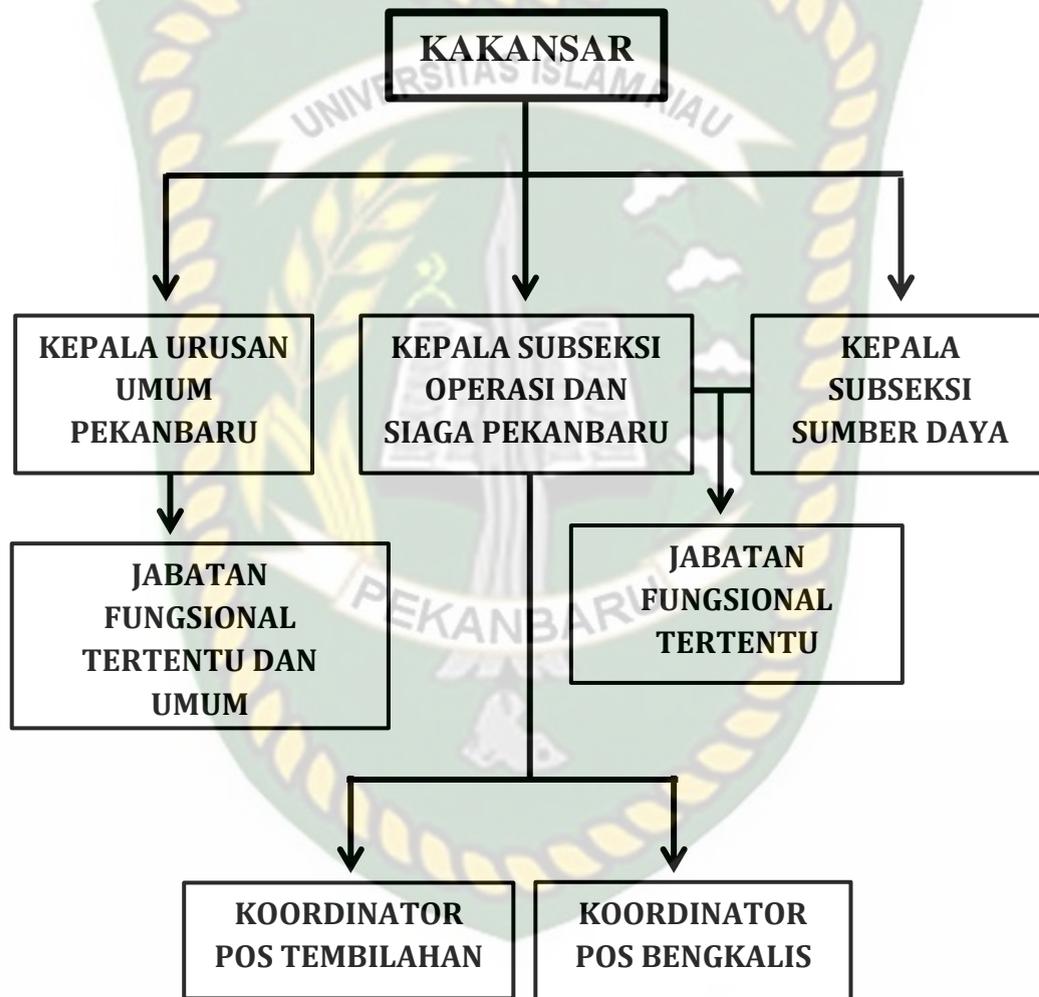
1. Menyelenggarakan siaga terus-menerus dalam pencarian dan pertolongan, penyelamatan, dan evakuasi kepada masyarakat dalam kecelakaan, bencana, dan kondisi membahayakan manusia secara andal, efektif, cepat, efisien, serta aman.

2. Melaksanakan koordinasi dengan instansi/organisasi nasional maupun internasional dalam rangka menyelenggarakan operasi pencarian dan pertolongan (SAR), serta melakukan pemasyarakatan SAR untuk memaksimalkan potensi SAR.
3. Menyelenggarakan peningkatan kemampuan teknis dan manajerial organisasi dan senantiasa tumbuh, berkembang dan melakukan perbaikan di segala aspek secara berkesinambungan.
4. Melaksanakan pembinaan kemampuan dan kesiapan sumberdaya manusia serta koordinasi berkelanjutan agar setiap saat dapat melaksanakan tugas operasi pencarian dan pertolongan dengan sebaik-baiknya.
5. Menyediakan sarana dan prasarana operasi, peralatan komunikasi dan sistem informasi SAR sesuai dengan kebutuhan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru



Sumber : Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru 2021

Peraturan Kepala Badan SAR Nasional Nomor PER.KBSN-01/2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan SAR Nasional, dan Peraturan Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan terdiri atas:

- a) Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, ditunjuk langsung oleh Presiden yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Presiden.
- b) Sekretariat Utama, adalah unsur pembantu pimpinan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Sekretariat Utama dipimpin oleh Sekretaris Utama yang terdiri atas 3 (tiga) biro yaitu Biro Umum, Biro Perencanaan, serta Biro Hukum dan Kepegawaian.
- c) Deputi Bidang Sarana dan Prasarana dan Sistem Komunikasi Pencarian dan Pertolongan, adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan di bidang sarana dan prasarana dan sistem komunikasi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Deputi Bidang Sarana dan Prasarana, dan Sistem Komunikasi Pencarian dan Pertolongan dipimpin oleh deputi yang terdiri atas 2 (dua) direktorat yaitu Direktorat Sarana dan Prasarana dan Direktorat Sistem Komunikasi.
- d) Deputi Bidang Operasi Pencarian dan Pertolongan Dan Kesiapsiagaan, adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan di bidang operasi pencarian dan pertolongan

yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Deputi Bidang Operasi Pencarian dan Pertolongan, Dan Kesiapsiagaan dipimpin oleh deputi yang terdiri atas 2 (dua) direktorat yaitu Direktorat Operasi dan Direktorat Kesiapsiagaan.

- e) Deputi Bidang Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan, adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan di bidang tenaga dan potensi pencarian dan pertolongan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Bidang Tenaga dan Potensi Pencarian dan Pertolongan dipimpin oleh deputi yang terdiri atas 2 (dua) direktorat yaitu Direktorat Bina Tenaga dan Direktorat Bina Potensi.
- f) Pusat Data dan Informasi, adalah unsur penunjang Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan melalui Sekretaris Utama. Pusat Data dan Informasi dipimpin oleh Kepala. Pusat Data dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan pelayanan data dan informasi serta pengembangan sistem informasi.
- g) Inspektorat, adalah unsur pengawasan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan melalui Sekretaris Utama. Inspektorat dipimpin oleh Inspektur.
- h) Unit Pelaksana Teknis, melaksanakan tugas teknis operasional dan/ atau teknis penunjang di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan

Pertolongan, Unit Pelaksana Teknis yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

4.4 Aktivitas Kantor Pencarian dan Pertolongan Pekanbaru

Kantor Pencarian dan Pertolongan Pekanbaru dipimpin oleh seseorang Kepala Kantor yang membawahi tiga pejabat struktural yaitu Kepala Urusan Umum, Kepala Sub seksi Sumber Daya dan Kepala Sub Seksi Operasi dan Latihan. Kepala Urusan Umum bertanggung jawab tentang administrasi Perkantoran dan kerumahan Kantor Pencarian dan Pertolongan Pekanbaru, Kepala Sub Seksi Sumber Daya melakukan pemantauan terhadap pembinaan potensi SAR, Kepala Sub Seksi Operasi dan Latihan melaksanakan pemantauan terhadap pelaksanaan siaga SAR dan Komunikasi serta melakukan tindak awal pada kecelakaan, pelaksanaan operasi SAR serta Latihan personil.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identifikasi Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru, terlebih dahulu disajikan identitas responden sebagai berikut :

5.1.1 Analisis Responden Berdasarkan Usia

Sebagai aturan umum, usia dapat mempengaruhi perilaku dan pengambilan keputusan. Usia merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam melakukan suatu tugas yang diberikan, dan usia tersebut juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Semakin tua seseorang, semakin produktif dia. Komposisi responden menurut klasifikasi tentang usia dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.1
Komposisi Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	10	18,86
2	26-30 Tahun	20	37,73
3	31-35 Tahun	20	37,73
4	> 36 Tahun	3	5,66
Jumlah		53	100,00%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan usia responden beragam dalam penelitian ini, untuk usia 26-30 tahun sebanyak 20 responden atau sebesar persentase 37,73%, kemudian untuk usia 31-35 tahun sebanyak 20 responden atau sebesar 37,73%, selanjutnya untuk usia 20-25 tahun sebanyak 10 responden atau

sebesar 18,86% dan kemudian untuk usia > 36 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 5,66%. Dari tabel tersebut yang dominan dalam penelitian ini adalah tingkat usia 26-30 tahun dan 31-35 tahun. Hal ini menunjukkan usia tersebut mempunyai semangat kerja yang baik dan pegawai lebih produktif serta memiliki hasil kerja yang baik dan meningkat.

5.1.2 Analisis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari 53 responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2
Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	43	81,13
2	Perempuan	10	18,86
Jumlah		53	100,00%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berasarkan hasil penelitian diketahui jumlah karyawan pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Pekanbaru yang memiliki jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan. Untuk pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 43 responden atau 81,13% dan pegawai perempuan dengan jumlah 10 responden atau 18,86%. Dari tabel diatas menunjukkan pegawai laki-laki lebih dominan dalam penelitian ini yang dikarenakan bidang kerja yang dijadikan

sampel penelitian ini merupakan bidang kerja yang membutuhkan pegawai yang memiliki mental dan fisik kerja yang baik.

5.1.3 Analisis Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Pekanbaru mempunyai tingkat pendidikan yang tidak sama sesuai dengan kebutuhan instansi atau perusahaan. Berdasarkan 53 kuesioner yang disebar, maka dapat memperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.3
Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA/SMA	26	49,05
2	Diploma III	7	13,20
3	Sarjana S1	20	37,73
Jumlah		53	100,00%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel diatas diketahui jumlah pendidikan terakhir pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Pekanbaru yaitu sebanyak 20 responden berasal dari pendidikan Sarjana, sebanyak 26 responden berasal dari pendidikan SLTA/SMA dan sebanyak 7 responden berasal dari pendidikan Diploma III. Dari tabel tersebut pendidikan terakhir pada penelitian ini lebih dominan pada pendidikan terakhir SLTA/SMA.

5.1.4 Analisis Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Selanjutnya, identitas responden yang dipertimbangkan adalah masa kerja. Dengan tujuan untuk dapat mengetahui seberapa lama pegawai bekerja atau pengalaman kerja pegawai, yang berarti bahwa apabila seorang pegawai lama bekerja maka akan semakin tinggi tingkat pengalamannya begitu juga dengan sebaliknya. Berikut tanggapan responden mengenai masa bekerja responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.4
Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	8	15,09
2	5-10 Tahun	13	24,52
3	11-15 Tahun	23	43,39
4	> 15 Tahun	9	16,98
	Jumlah	53	100,00%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan masa kerja responden sebanyak 23 responden memiliki masa kerja 11-15 tahun, kemudian sebanyak 13 responden memiliki masa kerja 5-10 tahun, untuk masa kerja > 15 tahun sebanyak 9 responden dan sebanyak 8 responden memiliki masa kerja < 5 tahun. Dari tanggapan tersebut maka pada penelitian ini dominan pada masa kerja 11-15 tahun bekerja.

5.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Analisis deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek, apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka - angka maupun kata - kata.

5.2.1 Faktor Internal

Faktor internal yang dimaksud adalah kondisi diri seseorang pegawai yang ingin memperoleh sesuatu tujuan atau balas jasa. Faktor internal sangat diperlukan karena seorang pegawai harus bisa mengontrol dan mengevaluasi kerjanya sehingga aktivitas pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar, berikut dapat dilihat tanggapan responden mengenai dimensi factor internal dengan beberapa item pertanyaan dibawah ini.

a) Keinginan Untuk Dapat Bertahan Hidup

Keinginan untuk dapat hidup adalah kebutuhan seseorang manusia yang harus dipenuhi untuk mempertahankan hidupnya seseorang yang mau mengerjakan apa saja yang bisa dikerjakan dan tidak penting apapun itu pekerjaannya apabila seseorang tersebut dapat mempertahakankan demi kelangsungan hidupnya. Sebagai atasan yang dihormati, seharusnya lebih bisa membentuk pegawainya agar pegawai yang lebih terampil serta memiliki kemampuan bagus terutama pada kepribadian pegawai sehingga pegawai merasa percaya diri dalam bekerja. Untuk melihat gambaran tentang keinginan untuk bertahan hidup pegawai, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.5
Tanggapan responden mengenai keinginan untuk dapat bertahan hidup pada Kantor Pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	11.32
2	Setuju	26	49.06
3	Cukup Setuju	19	35.85
4	Tidak Setuju	2	3.77
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
	Jumlah	53	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan keinginan untuk dapat bertahan hidup layak sangat setuju berjumlah 6 orang atau 11,32%, yang menyatakan setuju berjumlah 26 orang atau 49,06%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 19 orang atau 35,85,64%, dan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,77%. Hal ini menggambarkan bahwa Kantor pencarian dan pertolongan (basarnas) pekanbaru banyaknya pegawai berkeinginan untuk hidup layak menyatakan setuju.

Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa besar responden yaitu 26 orang atau 49,06% mengatakan tingkat motivasi kerja pada pegawai pekerja lapangan dengan indikator keinginan untuk dapat bertahan hidup meliputi kebutuhan sandang, pangan, papan, adalah setuju. Hal ini diketahui bahwa dengan penghasilan yang diperoleh seseorang pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok.

b) Keinginan Untuk Memproleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, setiap orang akan mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik dan kehormatan yang ingin dimiliki harus dipertahankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diterima apabila yang pegawainya termasuk pemalas. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keinginan pegawai untuk memperoleh penghargaan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Tentang Keinginan untuk dapat memiliki penghargaan pada Kantor Pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	26.42
2	Setuju	35	66.04
3	Cukup Setuju	4	7.55
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		53	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan keinginan untuk dapat memiliki penghargaan sangat setuju berjumlah 14 orang atau 26,42% yang menyatakan setuju berjumlah 35 orang atau 66,04% yang menyatakan cukup setuju berjumlah 4 orang atau 7,55%. Hal ini

menggabarkan bahwa kantor pencarian dan pertolongan pekanbaru banyaknya pegawai untuk memperoleh penghargaan menyatakan setuju.

Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden yaitu 35 orang atau 66,04% menyatakan tingkat motivasi pada pegawai pekerja lapangan dengan indikator keinginan pegawai untuk memperoleh penghargaan ialah harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki pegawai itu harus diperankan sendiri, sebab status untuk diakui sebagai seseorang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang pegawai termasuk pemalas , tidak mau bekerja dan sebagainya.

c) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Semangat adalah sikap moral yang di tunjukkan oleh pimpinan sehingga dengan bersemangatnya pimpinan membuat para pegawainya menjadi bergairah untuk bekerja karena secara tidak langsung pimpinan memberikan contoh yang positif. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keinginan untuk memperoleh pengakuan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang Keinginan untuk memperoleh pengakuan
pada Kantor Pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	28.30
2	Setuju	28	52.83
3	Cukup Setuju	10	18.87
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		53	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan keinginan pegawai untuk meperoleh pengakuan sangat setuju berjumlah 15 orang atau 28,30% yang menyatakan setuju berjumlah 28 orang atau 52,83% yang menyatakan cukup setuju berjumlah 10 orang atau 18,87%. Hal ini menggamabarkan bahwa kantor pencarian dan pertolongan pekanbaru banyaknya pegawai berkeinginan memperoleh pengakuan menyatakan setuju.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 28 orang atau 52,83% mengatakan tingkat motivasi kerja pada bagian pekerja lapangan dengan indikator keinginan untuk memperolrh pengakuan atas pekerjaannya ialah unsur penting bagi kehidupan pegawai dan tak mengeherankan apabila pegawai sering melihat orang melakukan segala cara agar mendapatkan suatu pengakuan, maka hal tersebut membuktikan bahwa pengakuan merupakan suatu kebutuhan baik pegawai.

d) Keinginan Untuk Memperoleh Posisi Jabatan

Keinginan untuk memperoleh posisi jabatan adalah kesempatan dimana seseorang dapat memperbaiki posisi jabatannya yang tinggi. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keinginan untuk memperoleh posisi jabatan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Keinginan untuk dapat memperoleh posisi jabatan pada Kantor Pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	16.98
2	Setuju	34	64.15
3	Cukup Setuju	10	18.87
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		53	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan keinginan pegawai untuk memperoleh posisi jabatan sangat setuju berjumlah 9 orang atau 16,98% yang menyatakan setuju berjumlah 34 orang atau 64,15% yang menyatakan cukup setuju berjumlah 10 orang atau 18,87%. Hal ini menggambarkan bahwa kantor pencarian dan pertolongan pekanbaru banyaknya pegawai berkeinginan untuk memperoleh posisi jabatan menyatakan setuju.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan sebagian besar responden yaitu 34 orang atau 64,15% , mengatakan tingkat motivasi kerja pada bagian pekerja

lapangan dengan indikator keinginan untuk memperoleh posisi jabatan lebih tinggi adalah dambaan setiap pegawai dalam bekerja.

5.2.2 Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi, merupakan karakteristik dari lingkungan dan obyek - obyek yang terlibat didalamnya, elemen - elemen tersebut dapat mengubah sudut pandang seseorang terhadap dunia kerjanya dan mempengaruhi bagaimana seseorang merasakannya atau menerimanya dalam melakukan pekerjaan. Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru faktor eksternal sangat diperlukan karena seseorang pegawai harus nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehingga pekerjaannya dapat terlaksana dengan baik. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar, berikut dapat dilihat tanggapan responden mengenai dimensi faktor eksternal dengan beberapa item pertanyaan dibawah ini:

a) Kondisi Lingkungan Kerja Yang Baik

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja akan menurun, ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik. Pada kantor pencarian dan pertolongan (basarnas) pekanbaru seorang pegawai yang menjalankan tugasnya ingin berada dalam lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Untuk mengetahui

tanggapan responden mengenai lingkungan kerja yang baik dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang adanya kondisi lingkungan kerja pada Kantor Pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	5.66
2	Setuju	8	15.09
3	Cukup Setuju	35	66.04
4	Tidak Setuju	7	13.21
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		53	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan keinginan pegawai adanya kondisi lingkungan kerja sangat setuju berjumlah 3 orang atau 5,66% yang menyatakan setuju berjumlah setuju 8 orang atau 15,09 % yang menyatakan cukup setuju berjumlah 35 orang atau 66,04% yang menyatakan tidak setuju berjumlah 7 orang atau 13,21%. Hal ini menggambarkan bahwa kantor pencarian dan pertolongan pekanbaru banyaknya pegawai tentang adanya kondisi lingkungan kerja menyatakan cukup setuju.

b) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai tersebut. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada instansi/kantor tempat ia bekerja. Instansi dalam

memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan perhitungan kinerja dengan membuat system penilaian kinerja yang adil. System tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya. Pada kantor pencarian dan pertolongan (basarnas) pekanbaru seorang pegawai yang menjalankan tugasnya tentu saja ingin memperoleh kompensasi dari hasil kerjanya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi dapat dilihat dari hasil jawaban kuesiner dibawah ini.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang adanya kompensasi yang memadai pada Kantor Pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	5.66
2	Setuju	10	18.87
3	Cukup Setuju	30	56.60
4	Tidak Setuju	10	18.87
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		53	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan adanya kompensasi yang memadai sangat setuju berjumlah 3 orang atau 5,66% yang menyatakan setuju berjumlah 10 orang atau 18,87% yang menyatakan cukup setuju berjumlah 30 atau 56,60% yang menyatakan tidak setuju berjumlah 10 atau 18,87%. Hal ini menggambarkan bahwa kantor pencari

dan pertolongan pekanbaru banyaknya pegawai adanya kompensasi yang memadai menyatakan cukup setuju.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 30 orang atau 56,60% mengatakan tingkat motivasi kerja dengan indikator kompensasi yang memadai akan membuat pegawai kurang tertarik untuk kerja keras, dan mungkin mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besarnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi para pegawai.

Kompensasi yang memadai kepada pegawai merupakan sumber penghasilan utama bagi pegawai untuk menhidupi diri maupunkeluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja lebih baik lagi.

c) Adanya Jaminan Kesehatan

Setiap seseorang akan mau bekerja dengan mati - matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk instansi/kantor. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai adanya jaminan kesehatan pada Kantor Pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang adanya jaminan kesehatan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	28.30
2	Setuju	29	54.72
3	Cukup Setuju	9	16.98
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		53	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan adanya jaminan kesehatan sangat setuju berjumlah 15 orang atau 28,30% yang menyatakan setuju berjumlah 29 orang atau 54,72% yang menyatakan cukup setuju berjumlah 9 orang atau 16,98%. Hal ini menggambarkan bahwa kantor pencarian dan pertolongan pekanbaru menyatakan adanya jaminan kesehatan menyatakan setuju.

d) Status Dan Tanggung Jawab

Status dan tanggung jawab adalah keinginan setiap para pegawai dalam bekerja. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai status dan tanggung jawab pegawai pada Kantor Pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang adanya tanggung jawab pada Kantor
Pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	9.43
2	Setuju	26	49.06
3	Cukup Setuju	20	37.74
4	Tidak Setuju	2	3.77
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		53	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan adanya status dan tanggung jawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 9,43% yang menyatakan setuju 26 orang atau 49,06% yang menyatakan cukup setuju berjumlah 20 orang atau 37,74% yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,77%. Hal ini menggambarkan bahwa kantor pencarian dan pertolongan pekanbaru menyatakan adanya status dan tanggung jawab menyatakan setuju.

Dapat dilihat dari kantor pencarian dan pertolomgan pekanbaru dapat dimaknai bahwa tanggung jawab ialah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang sengaja maupun tidak sengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadarannya akan kewajibannya. Pegawai berkewajiban menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Tabel 5.13
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Pada
Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Pekanbaru

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Nilai	Ket	
		5	4	3	2	1				
1	Faktor Internal									
a	Keinginan hidup layak	Frek	6	26	19	2	0	53	3.68	
		Skor	30	4	57	4	0	195		
b	Keinginan memperoleh penghargaan	Frek	14	35	4	0	0	53	4.19	
		Skor	70	0	12	0	0	222		
c	Keinginan memperoleh pengakuan	Frek	15	28	10	0	0	53	4.09	
		Skor	75	2	30	0	0	217		
d	Keinginan memperoleh posisi jabatan	Frek	9	34	10	0	0	53	3.98	
		Skor	45	6	30	0	0	211		
2	Faktor Eksternal									
a	Lingkungan yang baik	Frek	3	8	35	7	0	53	3.13	
		Skor	15	32	5	14	0	166		
b	kompensasi	Frek	3	10	30	10	0	53	3.11	
		Skor	15	40	90	20	0	165		
c	Jaminan kesehatan	Frek	15	29	9	0	0	53	4.11	
		Skor	75	6	27	0	0	218		
d	Status dan tanggung jawab	Frek	5	26	20	2	0	53	3.64	
		Skor	25	4	60	4	0	193		
Jumlah							424	3.74		
Skor							1587			

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi motivasi kerja kantor pencarian dan pertolongan pekanbaru dapat dilihat skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.587. dan untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = 8 \times 5 \times 53 = 2.120$$

$$\text{Nilai terendah} = 8 \times 1 \times 53 = 424$$

$$\text{Rata - rata} = \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}$$

$$= \frac{2.120 - 424}{5} = 339$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas untuk menentukan tingkat kategori pengaruh motivasi kerja pada bagian pekerja lapangan dipekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

$$\text{Sangat Setuju} = 1.501 - 1.744$$

$$\text{Setuju} = 1.151 - 1.500$$

$$\text{Kurang Setuju} = 852 - 1.150$$

$$\text{Tidak Setuju} = 551 - 851$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 250 - 550$$

Dilihat dari tingkat kategori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden tentang motivasi kerja pada bagian pekerja lapangan

kreteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah skor item yang diperoleh 1.587 berada pada kategori sangat setuju diantara 1.501 - 1.744

Motivasi kerja yang digunakan sangat berarti dan sangat bermanfaat untuk kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan instansi pada pegawai, maka pegawai akan merasa bertanggung jawab terhadap tugasnya, untuk mencapai tujuan instansi. Dengan adanya kenyamanan yang diberikan perusahaan diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat serta motivasi dalam bekerja sangat menentukan hasil kerja yang bagus.

5.3 Analisa Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Artinya kinerja mengandung unsur-unsur kriteria keberhasilan yang harus dipenuhi, yang memenuhi kriteria yang ditetapkan berarti kinerja yang baik, dan yang tidak memenuhi sebaliknya.

5.3.1 Kualitas

Kualitas adalah kondisi dinamis yang lebih relevan dengan produk, layanan, orang, proses, atau lingkungan daripada yang diharapkan. Kualitas yang dibutuhkan perusahaan adalah kualitas yang dimiliki setiap karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden terhadap setiap metrik dalam dimensi kualitas:

a) Ketelitian Pegawai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Melakukan pekerjaan yang dibebankan maka pegawai dituntut untuk selalu teliti dan menyelesaikan atas apa yang akan dilakukan. Apalagi sebagai profesi pegawai maka ketelitian dituntut agar tidak berdampak buruk pada pelayanan diberikan yang akan ditangani dan dilayani. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan pada Kantor Pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden mengenai Ketelitian Pegawai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	41.51
2	Setuju	21	39.62
3	Cukup Setuju	9	16.98
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	1	1.89
Jumlah		53	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan dapat menyelesaikan pekerjaan sangat setuju berjumlah 22 orang atau 41,51% yang menyatakan setuju berjumlah 21 orang atau 39,62% yang menyatakan cukup setuju berjumlah 9 orang atau 16,98% dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1,89%. Hal ini menggambarkan bahwa kantor pencarian dan pertolongan pekanbaru pegawai sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan menyatakan sangat setuju.

Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 22 orang atau 41,51%, menyatakan tingkat motivasi kerja pegawai dengan indikator ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan ialah mengasah kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan struktural yang ditentukan instansi.

b) Kecakapan Pegawai Dalam Bekerja

Kecakapan pegawai dapat di jadikan dasar dan pedoman bagi pimpinan untuk melatih mempromosikan dan memindahkan pegawai dan jabatan ke jabatan yang lain. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kecakapan pegawai dalam bekerja pada Kantor Pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai kecakapan Pegawai Dalam Bekerja pada Kantor Pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	41.51
2	Setuju	18	33.96
3	Cukup Setuju	10	18.87
4	Tidak Setuju	3	5.66
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		53	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu rapi dalam bekerja sangat setuju 22 orang atau 41,51% yang menyatakan setuju berjumlah 18 orang atau 33,96% yang menyatakan cukup setuju berjumlah 10 orang atau 18,87% yang menyatakan tidak setuju berjumlah 3

orang atau 5,66%. Hal ini menggambarkan bahwa kantor pencarian dan pertolongan pekanbaru pegawai selalu rapi dalam bekerja menyatakan sangat setuju

Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 22 orang 42,51%. Mengenai ini dikarenakan bahwa pegawai sangat rapi dalam bekerja sehingga masih terdapat beberapa yang dibantu oleh pegawai yang lainnya mengenai kerapian kerja tersebut.

c) Bertanggung Jawab Dalam Bekerja

Pegawai yang melakukan pekerjaan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Hal ini dapat merupakan sikap yang baik yang harus ditunjukkan dari pegawai. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada Kantor Pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Pegawai Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	43.40
2	Setuju	19	35.85
3	Cukup Setuju	9	16.98
4	Tidak Setuju	2	3.77
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		53	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan pegawai bertanggung jawab dalam bekerja sangat setuju berjumlah 23 orang atau 43,40 % yang menyatakan setuju 19 orang atau 35,85 % yang menyatakan tidak cukup setuju berjumlah 9 orang atau 16,98% dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,77%. Hal ini menggambarkan bahwa kantor pencarian dan pertolongan pekanbaru pegawai tanggung jawab dalam bekerja menyatakan sangat setuju.

Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai sangat memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan. Karna tanggung jawab tinggi itu sangat diperlukan dalam instansi agar tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

d) Kejujuran Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Kejujuran dalam melakukan pekerjaan sangat dibutuhkan karena kejujuran dalam bekerja akan berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut. Salah satu ukuran yang dapat dijadikan pedoman dalam menilai pekerjaan seseorang adalah kejujuran. Pentingnya kejujuran dalam bekerja akan membantu meraih masa depan menjadi jauh lebih baik lagi. Dalam melakukan pekerjaan, memiliki sifat jujur dan loyalitas kepada pekerjaan sangatlah penting, sifat yang jujur selain membawa kepada arah yang jauh lebih baik lagi, juga akan memudahkan kita dalam melakukan berbagai pekerjaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tentang Kejujuran Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan pada Kantor Pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	41.51
2	Setuju	19	35.85
3	Cukup Setuju	8	15.09
4	Tidak Setuju	4	7.55
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		53	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kejujuran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat setuju berjumlah 22 orang atau 41,51% yang menyatakan setuju berjumlah 19 orang atau 35,85% yang menyatakan cukup setuju berjumlah 8 atau 15,09% yang menyatakan tidak setuju berjumlah 4 orang atau 7,55%. Hal ini menggambarkan bahwa kantor pencarian dan pertolongan pekanbaru kejujuran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan menyatakan sangat setuju.

Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 22 orang atau 41,51% menyatakan tingkat motivasi kerja pegawai dengan indikator kejujuran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan ialah sejauh ini jujur dalam bekerja dan tanggung jawab pekerja masing - masing dan apabila ada kesalahan yang patut akan sanksi yang telah ditetapkan instansi.

5.3.2 Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja dilaksanakan seseorang pegawai dalam suatu periode. Hal ini dapat dilihat hasil kerja pegawai dalam bekerja dengan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan pengguna waktu. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden terhadap setiap metrik dalam dimensi kualitas:

a) Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan

Tingkat kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan kemampuan, kecakapan, dan keahlian pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh instansi. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada kantor pencarian dan pertolongan (basarnas) pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Sesuai Dengan Standard Yang Ditetapkan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	43.40
2	Setuju	22	41.51
3	Cukup Setuju	8	15.09
4	Tidak Setuju	0	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		53	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan hasil kerja dengan standard yang ditetapkan sangat setuju berjumlah 23 orang atau 43,40% yang menyatakan setuju berjumlah 22 orang atau 41,51% yang menyatakan cukup setuju berjumlah 8 orang atau 15,09%. Hal ini menggambarkan bahwa kantor pencarian pertolongan pekanbaru hasil kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan menyatakan sangat setuju.

Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 23 orang atau 43,40% menyatakan tingkat motivasi kerja pegawai dengan indikator hasil kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan ialah setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan selalu berusaha untuk menentukan metode kerja yang baik, karena dengan metode kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi. Hasil kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

b) Pegawai Mampu Menyelesaikan Semua Tugas Yang Diberikan

Kemampuan menyelesaikan semua tugas sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Pada kantor pencarian dan pertolongan (basarnas) pekanbaru seorang pegawai yang menjalankan tugasnya harus mempunyai kemampuan yang baik yang dibutuhkan instansi. Untuk mengetahui tanggapan responden, dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mampu Menyelesaikan Semua Tugas Yang Diberikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	43.40
2	Setuju	20	37.74
3	Cukup Setuju	8	15.09
4	Tidak Setuju	2	3.77
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		53	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan pegawai mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan sangat setuju berjumlah 23 orang atau 43,40% yang menyatakan setuju berjumlah 20 orang atau 37,74% yang menyatakan cukup setuju berjumlah 8 orang atau 15,09% yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,77%. Hal ini menggambarkan bahwa kantor pencarian dan pertolongan pekanbaru pegawai mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan instansi/kantor ialah sangat setuju.

5.3.3 Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam bekerja sangat di butuhkan oleh instansi, dengan adanya ketepatan waktu para pegawai dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan target apa yang di usahakannya . Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden terhadap setiap metrik dalam dimensi ketepatan waktu :

a) Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada pegawai telah optimal. Tetapi jika dalam melaksanakan pekerjaan banyak bermain atau waktunya tidak digunakan sepenuhnya untuk bekerja maka hasil yang diberikan dapat saja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	39.62
2	Setuju	21	39.62
3	Cukup Setuju	10	18.87
4	Tidak Setuju	1	1.89
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		53	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sangat setuju berjumlah 21 orang atau 39,62% yang menyatakan setuju berjumlah 21 orang atau 39,62% yang menyatakan cukup setuju berjumlah 10 atau 18,87% yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1,89%. Hal ini menggambarkan bahwa kantor pencarian dan pertolongan pekanbaru pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ialah sangat setuju dan setuju.

b) Pegawai Melaksanakan Segera Pekerjaan Yang Diberikan Intansi.

Dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pihak instansi maka para pegawai juga terikat oleh waktu dan segera melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden maka dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Melaksanakan Segera Pekerjaan Yang Diberikan Intansi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	39.62
2	Setuju	20	37.74
3	Cukup Setuju	10	18.87
4	Tidak Setuju	2	3.77
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
Jumlah		53	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan pegawai melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan intansi sangat setuju berjumlah 21 orang atau 39,62% yang menyatakan setuju berjumlah 20 orang atau 37,74% yang menyatakan cukup setuju berjumlah 10 orang atau 18,87% dan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,77%. Hal ini menggambarkan bahwa kantor pencarian dan pertolongan pekanbaru pegawai melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan intansi ialah sangat setuju.

Tabel 5.22
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Kerja Pada
Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Pekanbaru

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Nilai	Ket	
		5	4	3	2	1				
1	Kualitas									
a	Ketelitian pegawai menyelesaikan pekerjaan	Frek	22	21	9	0	1	53	4.19	
		Skor	110	84	27	0	1	222		
b	Selalu rapi dalam bekerja	Frek	22	18	10	3	0	53	4.11	
		Skor	110	72	30	6	0	218		
c	Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan	Frek	23	19	9	2	0	53	4.19	
		Skor	115	76	27	4	0	222		
d	Kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan	Frek	22	19	8	4	0	53	4.11	
		Skor	110	76	24	8	0	218		
2	Kuantitas									
a	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	Frek	23	22	8	0	0	53	4.28	
		Skor	115	88	24	0	0	227		
b	Pegawai mampi menyelesaikan semua pekerjaan	Frek	23	20	8	2	0	53	4.21	
		Skor	115	80	24	4	0	223		
3	Ketepatan waktu									
a	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Frek	21	21	10	1	0	53	4.17	
		Skor	105	84	30	2	0	221		
b	Pegawai segera melaksanakan pekerjaan	Frek	21	20	10	2	0	53	4.13	
		Skor	105	80	30	4	0	219		
Jumlah							424	4.17		
Skor							1770			

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi motivasi kerja kantor pencarian dan pertolongan pekanbaru dapat dilihat skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.770.

Dan untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = 8 \times 5 \times 53 = 2.120$$

$$\text{Nilai terendah} = 8 \times 1 \times 53 = 424$$

$$\text{Rata - rata} = \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Skor}}$$

$$= \frac{2.120 - 424}{5} = 339$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas untuk menentukan tingkat kategori pengaruh motivasi kerja pada bagian pekerja lapangan dipekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

$$\text{Sangat Setuju} = 1.501 - 1.800$$

$$\text{Setuju} = 1.151 - 1.500$$

$$\text{Kurang Setuju} = 852 - 1.150$$

$$\text{Tidak Setuju} = 551 - 851$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 150 - 550$$

Dilihat dari tingkat kategori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden tentang kinerja kerja pada bagian pekerja lapangan kriteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah skor item yang diperoleh 1.587 berada pada kategori sangat setuju diantara 1.501 - 1.800.

5.4 Uji Instrument Penelitian

5.4.1 Uji Validitas

Uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap item pernyataan yang muncul pada kolom korelasi total untuk item yang dimodifikasi) dengan r tabel (product moment). Persyaratan minimal untuk dianggap memenuhi syarat adalah sampel sebanyak 53 pegawai dengan r tabel = 0. Oleh karena itu, jika ada korelasi antara item dengan skor total kurang dari 0,282, item dalam pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih besar dari 0,282, maka dinyatakan valid. Berikut hasil uji validasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.23

Uji Validitas Variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai

Nomor Item Motivasi Kerja(X)	r hitung	r tabel	Keterangan
Item X.1	.395	0,270	<i>Valid</i>
Item X.2	.356	0,270	<i>Valid</i>
Item X.3	.306	0,270	<i>Valid</i>
Item X.4	.299	0,270	<i>Valid</i>
Item X.5	.381	0,270	<i>Valid</i>
Item X.6	.421	0,270	<i>Valid</i>
Item X.7	.421	0,270	<i>Valid</i>
Item X.8	.308	0,270	<i>Valid</i>
Nomor Item Kinerja Pegawai (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan

Item Y.1	.802	0,270	<i>Valid</i>
Item Y.2	.682	0,270	<i>Valid</i>
Item Y.3	.813	0,270	<i>Valid</i>
Item Y.4	.720	0,270	<i>Valid</i>
Item Y.5	.887	0,270	<i>Valid</i>
Item Y.6	.806	0,270	<i>Valid</i>
Item Y.7	.749	0,270	<i>Valid</i>
Item Y.8	.634	0,270	<i>Valid</i>

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Dari uraian di atas maka dapat dilihat bahwa setiap pertanyaan mengenai Motivasi dan variabel kinerja pegawai maka diperoleh. r hitung $>$ r tabel (0,270).

5.4.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan kredibel atau kredibel apabila jawaban seorang tersebut selalu konsisten dari waktu ke waktu. Maka teknik yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah Cronbach's alpha, yaitu membandingkan nilai alpha dengan standar. Faktor alfa Cronbach di atas 0,60 menunjukkan keandalan perangkat. Juga, semakin dekat ke 1, semakin tinggi konsistensi keandalan internal.

Tabel 5.24
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Variabel X	0,670	$\geq 0,60$	Reliabel
Variabel Y	0,929	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Pada table di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* menunjukkan bahwa semua variabel lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di pergunakan untuk semua variabel dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel.

5.5 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi sederhana karena model mengandung dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif, apakah nilai variabel signifikan, dan apakah nilai variabel penting. Bertambah atau berkurang. Berikut adalah hasil pengujian data menggunakan regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 5.25
Model Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.091	6.695		.760	.451
	Motivasi Kerja	.945	.223	.511	4.249	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut :

$$Y = 5,091 + 0,945X + e$$

Persamaan ini dapat disimpulkan :

- Nilai $H_0 = 5,091$ menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja (X) konstan atau 0 (nol) maka nilai kinerja pegawai sebesar 5,091.
- Nilai $H_1 = 0,945$ menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0,945

3.5.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 2.56
Koefisien Determinasi Variabel X Terhadap Y
Model Summary^b

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.511 ^a	.261	.247	4.818	1.874

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja mempunyai hubungan dengan variabel yaitu kinerja pegawai . hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0,511

5.5.3 Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan koefisien yang menunjukkan seberapa besar proporsi variabel independen, dan semakin besar koefisien determinasi maka semakin mudah variabel independen tersebut menjelaskan variabel dependen. Berikut ini adalah perhitungan koefisien determinan (R^2):

Tabel 5.27
Koefisien Determinasi Variabel X Terhadap Y
 Model Summary^b

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.511 ^a	.261	.247	4.818	1.874

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui koefisien Determinasi (R^2) yaitu Adjusted R Square yang diperoleh nilai sebesar 0,247. Hal ini berarti 24,70% ini menerangkan bahwa besarnya persentase pengaruh yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pencarian dan pertolongan pekanbaru adalah sebesar 24,70%. Sedangkan sisanya sebesar 24,70% (100,00% - 24,70%) menggambarkan pengaruh dari faktor atau variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.5.4 Uji t (Korelasi Parsial)

Uji-t dijalankan untuk melihat apakah variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Pengujian statistik parsial diperlukan untuk menemukan ini. Saat melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu peneliti harus menentukan rumus hipotesis. Uji-t merupakan pengujian penting untuk mengetahui pengaruh variabel analisis Motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dan membandingkan t-tabel dengan t-tabel terlepas dari apakah berpengaruh signifikan. Dari hasil uji SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.28
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.091	6.695		.760	.451
	Motivasi Kerja	.945	.223	.511	4.249	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Uji-t merupakan uji hipotesis yang tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) yang diberikan variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai t-hitung > t-tabel atau nilai sig. < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

- b. Jika nilai t -hitung $<$ t -tabel atau nilai sig. >0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y .

Nilai t -tabel = $t(\alpha/2 ; n - k) = t(0,05/2 ; 53 - 2) = t(0,025 ; 51) = 2.00758$.

Maka diketahui nilai t -tabel = 2,007, dari hasil output SPSS sebelumnya yaitu pada tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Nilai t -hitung= 74,249 $>$ 2,007 (t -tabel) atau nilai sig.= 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pencarian dan pertolongan (basarnas) pekanbaru.

5.5 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini bisa disajikan pembahasan berdasarkan hasil deskripsi data dan jawaban hipotesis penelitian.

1. Motivasi kerja

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin banyak pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam berkerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah. Hasil penelitian ini mendukung sesuai dengan teori Handoko (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada variabel Motivasi kerja yang terbagi dalam 2 Faktor baik Internal maupun Eksternal, yang telah dilakukan dengan metode kuisioner kepada 53 Responden di Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru, dengan mendapat hasil penelitian tertinggi pada Dimensi Keinginan Mendapatkan Penghargaan yang merupakan Indikator Faktor Internal dengan skor atau nilai 4.19 .

Penjelasan dari Dimensi yang memiliki hasil tertinggi tersebut, merupakan Motivasi terbesar yang dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat meningkatkan

Kinerja diri disuatu Instansi atau perusahaan. Keinginan mendapatkan penghargaan motivasi ini merupakan suatu keinginan seorang pekerja/ Pegawai dimana seseorang itu meningkatkan kinerja diri karena adanya suatu Reward yang dijanjikan oleh suatu atasan maupun instansi. Seperti yang terjadi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Pekanbaru, Penghargaan yang bisa diterima oleh Pegawai adalah kenaikan Pangkat Istimewa yang diberikan langsung kepada Pegawai yang melaksanakan kegiatan Operasi SAR pada Kecelakaan Pesawat terbang LION AIR JT 610 di Tanjung Karawang di tahun 2018 lalu.

Pada Faktor berikutnya adalah Faktor Eksternal, dilihat dari hasil Kuisisioner tertinggi terdapat pada Dimensi Jaminan Kesehatan dengan Skor/ Nilai 4.11 . Faktor ini adalah faktor eksternal yang paling dominan dan berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja seorang Pegawai. Di setiap Instansi ataupun Perusahaan, Jaminan Kesehatan merupakan suatu penunjang wajib yang harus dimiliki dan wajib menjadi program demi mendukung Keselamatan dan Kesejahteraan Pegawai, bisa kita lihat Resiko apa yang harus dihadapi oleh seorang Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru dalam melaksanakan pekerjaannya. Kesehatan, Keselamatan dan Kesejahteraan pegawai adalah hal yang utama dalam melaksanakan sebuah kegiatan ataupun pekerjaan. Setelah melakukan survey dan wawancara terhadap beberapa Pegawai, Jaminan Kesehatan di Kantor tersebut di Fasilitas oleh BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) atau dulu yang lebih dikenal dengan ASKES (Asuransi Kesehatan).

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Setelah melihat Hasil penelitian, tampak jelas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pencarian dan pertolongan (basarnas) pekanbaru secara simultan maupun persial. Dapat dilihat dari Hasil Kuisisioner pada Indikator Kualitas dan Kuantitas Kinerja, dimana hasil tertinggi pada Indikator Kualitas dengan skor/Nilai 4.19 pada dimensi Ketelitian seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. Pada Indikator Kuantitas dengan skor tertinggi 4.28 pada dimensi Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, maksudnya pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang pegawai sudah dapat diselesaikan sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang ada dan dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan dengan hasil yang Efektif. Selain motivasi ada Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang tidak di kaji dalam penelitian Ini

BAB VI PENUTUP

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dalam analisa yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Arah pengaruh positif berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja akan semakin meningkat.
2. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.261 berarti bahwa 26.1% perubahan nilai kinerja disebabkan oleh variable motivasi kerja, sisanya 73.9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan yang dikemukakan diatas maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan pekanbaru,sebaiknya dapat meningkatkan motivasi kerja dengan pegawai agar pegawai dapat melaksanakan kerjanya dengan baik serta memiliki instansi. Seperti memberikan perhatian dalam kondisi kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai,sehingga mempercepat penyelesaian pekerjaan
2. Untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai hendaknya pimpinan harus bersikap lebih adil dan bijaksana lagi, agar tidak ada kecemburuan social dan pimpinan harus lebih memperhatikan secara

maksimum kepada para pegawai, gunanya untuk membangun kepercayaan dan semangat kerja dikalangan pegawai

3. Untuk meningkatkan kinerja yang baik lagi para pegawai dan staff diharapkan untuk bisa mendukung dan melakukan kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

RENCANA DAFTAR PUSAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya, Konsep Dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Anwar, P. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Busro, D. M. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prenadamedia Group.

Danang, S. (2013). *Teori Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian) Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Caps.

Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Irham, F. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Jauvani, R. V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi 2*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)*. Jakarta: Raja Wali.

Kurniawan, A. (2014). *Metoderiset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.

Lestari, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo. *Skripsi Thesis*.

Priansya. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm* . Bandung: Alfabeta.

Rr. Dian Indra Kusumasari, F. L. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang. *Jurnal Magisma*, Vol. Viii No 1.

Saputra, C. D. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dibadan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, KINDAI*, Vol 14, Nomor 3.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suwanto, D. J. (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.

Winardi. (2011). *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen* . Jakarta: Raja Wali.