

# TESIS

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT,  
DESA, KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL PROVINSI RIAU**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Magister Sains**



**OLEH :**

**NAMA : MARYAM JULLIANA D  
NOMOR MAHASISWA : 177121035  
BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2021**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA,  
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL  
PROVINSI RIAU**

---

**TESIS**

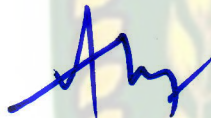
Oleh:

**MARYAM JULLIANA D**

**NPM : 177121035**

Ketua

Sekretaris



**Dr. H. Rahyunir Rauf, M.Si**



**Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos, M.Si**

Anggota



**Dr. H.A. Tarnitzi Yussa, MA**



**Dr. Annisa Mardatillah, S.Sos., M.Si**

Megetahui

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Islam Riau



**Prof. Dr. H. Yusri Munaf SH., M. Hum**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA,  
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL  
PROVINSI RIAU**

**TESIS**

**NAMA : MARYAM JULLIANA D**

**NPM : 177121035**

**Program Studi : Ilmu Administrasi**

**Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing.**

**Pembimbing I  
Pekanbaru, /05/2021**



**Dr Rahyunir Rauf, MSi.**

**Pembimbing II  
Pekanbaru, /05/2021**



**Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si..**

**Megetahui  
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi  
Pascasarjana Universitas Islam Riau**



**Dr. H. Moris Adidi Yogya, S.Sos., M.Si.**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Riau Program Studi Administrasi Publik peserta ujian komprehensif Penelitian yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maryam Julliana D  
NPM : 177121035  
Jurusan : Ilmu Administrasi  
Program Studi : Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konprehensif ini beserta seluruh dokumentasi persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Tesis ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah – kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah dan keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian seminar yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang ada.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, Mei 2021

Tanda Tangan



*Maryam Julliana D*

**Maryam Julliana D**



# PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau  
Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 054/A-UIR/5-PPS/2021


Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : **MARYAM JULLIANA D**  
NPM : **177121035**  
Program Studi : **Ilmu Administrasi**

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 24 Maret 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

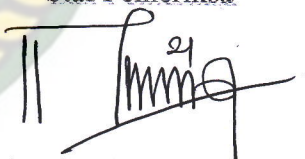
Demikian surat keterangan bebas plagiat ini dibuat sesuai dengan keadaan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengerahui  
Ketua Prodi Magister Ilmu Administrasi



Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos., M.Si.

Pekanbaru, 24 Maret 2021  
Staf Pemeriksa



Indrian Syafitri, S.AP., M.Si.

Lampiran :

- Turnitin Originality Report
- Arsip Syafitri\_ind05

PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA, KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL PROVINSI RIAU by **Maryam Julliana**

From Prodi. Ilmu Administrasi (TESIS PASCASARJANA UIR)

Similarity Index	Similarity by Source	
<b>24%</b>	Internet Sources:	25%
	Publications:	3%
	Student Papers:	8%

Processed on 24-Mar-2021 09:02 WIB **sources:**

ID: 1540783221

Word Count: 37311

1

6% match (Internet from 28-Jun-2020)

<http://repository.umrah.ac.id/955/3/E-JOURNAL.pdf>

2

3% match (Internet from 26-Oct-2020)

<https://ppid.riau.go.id/download/28/1595213485lakip-2019-dinas-pmd-2019-new.pdf>

3

2% match (Internet from 01-Jan-2020)

<http://digilib.uinsby.ac.id/13236/7/Bab%204.pdf>

4

2% match (Internet from 29-Jan-2021)

<https://ppid.riau.go.id/download/28/1592960180renja-2020.pdf>

5

1% match (Internet from 04-Mar-2020)

<https://www.scribd.com/document/353945281/2-Jurnal-naskah-Publikasi>

6

1% match (Internet from 18-Feb-2021)

<https://dinpmd.bojonegorokab.go.id/index.php/menu/detail/8/RENSTRADINASPMD>

7

1% match (Internet from 16-Nov-2018)

<https://lib.unnes.ac.id/19071/1/7101408106.pdf>

8

1% match (Internet from 23-Jul-2017)

<http://eprints.uny.ac.id/26996/1/Siti%20Fitria%20N%2809101241035%29.pdf>

9

1% match (Internet from 16-Jun-2020)

<https://id.123dok.com/document/yjow55pz-pengaruh-motivasi-dan-kemampuan-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-dinas-pendidikan-kabupaten-ogon-komering-ilir-choiriyah.html>

10

1% match (Internet from 28-Oct-2020)

<https://core.ac.uk/download/pdf/322503613.pdf>

11

1% match ()

<http://repository.uin-suska.ac.id/9100/>

**SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

NOMOR : 472/KPTS/PPs-UIR/2020

**TENTANG**

**PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA  
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI**

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS - UIR.
  2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
  3. Bahwa nama - nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.

- Mengingat :
1. Undang – Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang : Pendidikan Tinggi
  2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
  3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
  4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
  5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.
  6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
  7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  8. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :
1. Menunjuk :

No	Nama	Jabatan Fungsional	Bertugas Sebagai
1	Dr. H. Rahyunir Rauf, M.Si	Lektor Kepala	Pembimbing I
2	Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si	Lektor	Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : **MARYAM JULLIANA D**  
N P M : **177121035**  
Program Studi : **Ilmu Administrasi**  
Judul Tesis : **"PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA, KEPENDUUKAN DAN CATATAN SIPIL PROVINSI RIAU".**

2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
  3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
  4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
  5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- KUTIPAN :** Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.



DITETAPKAN DI : PEKANBARU  
PADA TANGGAL : 29 Agustus 2020

**Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum**  
NIP. 19540808 1987011 002

Tembusan disampaikan Kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA,  
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL PROVINSI RIAU**

**Oleh : Maryam Julliana D  
NPM : 177121035**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja pegawai, kemampuan kerja pegawai dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau dan menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi Kerja, Kemampuan Pegawai dan Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau berada pada kategori Baik. Motivasi Kerja dan Kemampuan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau dengan nilai pengaruh "*Sedang*". Dari hasil analisa data dan uji hipotesis yang dilakukan, diketahui variabel Kemampuan Pegawai merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disarankan kepada organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau agar senantiasa meningkatkan motivasi dan kemampuan pegawai dengan cara melakukan kegiatan diklat dan bimtek dengan memberikan kesempatan yang merata bagi seluruh pegawai untuk dapat mengikuti kegiatan tersebut agar motivasi kerja dan kemampuan pegawai menjadi lebih baik. Kepada para pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau hendaknya selalu berupaya meningkatkan etos kerja dan kemampuan yang dimiliki agar senantiasa sukses dalam melaksanakan tugas serta mampu meningkatkan kinerja organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau menjadi lebih baik.

***Kata Kunci : Motivasi Kerja ,Kemampuan, Kinerja Pegawai***

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND ABILITY ON EMPLOYEES  
PERFORMANCE, VILLAGE EMPOWERMENT, POPULATION AND CIVIL  
REGISTRATIONS OF RIAU PROVINCE**

**By: Maryam Julliana D  
NPM: 177121035**

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze employee work motivation, employee work ability and employee performance of the Riau Province Community Empowerment, Village, Population and Civil Registry Service and analyze the influence of motivation and work ability of employees on the performance of employees of the Riau Province Community Empowerment, Village, Population and Civil Registry Service. either partially or simultaneously. This research is a causal associative research with a quantitative approach. The population of this study were all employees of the Community, Village, Population and Civil Registry Office of Riau Province. The data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that: Work Motivation, Employee Ability and Employee Performance of the Riau Province Community Empowerment Service, Population and Civil Registry were in the Good category. Work Motivation and Employee Ability have a positive and significant effect on the Employee Performance of the Riau Province Community Empowerment Service, Village, Population and Civil Registry with an effect value of "Medium". From the results of data analysis and hypothesis testing conducted, it is known that the Employee Ability variable is the variable that most influences the Employee Performance of the Community, Village, Population and Civil Registry Service of Riau Province. Based on the results of this study, it is suggested to the organization of the Riau Province Community, Village, Population and Civil Registry Service to always increase the motivation and ability of employees by carrying out training and technical assistance activities by providing equal opportunities for all employees to be able to participate in these activities so that motivation work and employee skills are getting better. The employees of the Community, Village, Population and Civil Registry Office of Riau Province should always strive to improve their work ethic and abilities so that they are always successful in carrying out their duties and be able to improve the organizational performance of the Riau Province Community Empowerment Service, Population and Civil Registry. good.*

**Keywords: Work Motivation, Ability, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhirnya karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk Tesis ini dapat penulis selesaikan.

Tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau”** ini penulis tulis dan ajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar Magister strata dua.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab perbab Tesis ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian Tesis ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan salut dan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., MCL yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf SH., M. Hum. yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada pascasarjana Universitas Islam Riau yang beliau pimpin.
3. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos., M.Si. yang juga turut memberikan pengarahan kepada penulis dan yang selalu sabar mengarahkan dan membantu penulis selama menjalani studi.

4. Bapak Dr Rahyunir Rauf, MSi. selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
5. Ibu Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing II yang memberikan arahan, bimbingan dan masukan kepada penulis dan selalu mendukung dan mengingatkan penulis apabila lalai dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang mana telah mendidik dan memberikan dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
7. Seluruh Staf, Karyawan/ti Tata Usaha Pascasarjana Universitas Islam Riau dan serta Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan Administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian Tesis ini.
8. Teman-teman seperjuangan Jurusan Administrasi Publik, dan adik-adik tingkat yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan Tesis ini.

Penulis bermohon kepada Yang Maha Kuasa semoga jasa baik Beliau semua dibalas dengan Rahmat dan Karunia yang setimpal, amin.

Akhir kata penulis berharap semoga Tesis ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa, dan dapat menambah khasanah cakrawala pemikiran bagi para pembaca.

Wabillahitaufik wal hidayah, wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Mei 2021  
Penulis

Maryam Julliana D

## DAFTAR ISI

*Halaman*

<b>LEMBARAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBARAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	21
1.4. Tujuan Penelitian .....	22
1.5. Manfaat Penelitian .....	22
<b>BAB II TINJUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>23</b>
2.1. Tinjauan Pustaka .....	23
2.1.1. Konsep Motivasi .....	23
2.1.2. Konsep Kemampuan .....	33
2.1.3. Konsep Kinerja Pegawai .....	35
2.1.4. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai .....	40
2.1.5. Hubungan Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai.....	42
2.1.6. Hubungan Motivasi dan Kemampuan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai.....	44
2.2. Hasil Penelitian Terdahulu .....	46
2.3. Kerangka Pemikiran.....	53
2.4. Hipotesis Penelitian.....	53
2.5. Konsep Operasional, Operasional Variabel .....	54
2.6. Teknik Pengukuran .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>61</b>
3.1. Tipe Penelitian .....	61
3.2. Lokasi Penelitian.....	61
3.3. Populasi dan Sampel .....	62
3.4. Teknik Penarikan Sampel .....	63
3.5. Jenis dan Sumber Data .....	63
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	64
3.7. Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis.....	66

<b>BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>76</b>
4.1. Sejarah Ringkas.....	76
4.1.1. Sejarah Pembentukan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau ...	76
4.1.2. Gambaran Pelayanan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau ...	76
4.1.3. Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau ...	78
4.2. Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau .....	84
4.3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau .....	85
4.4. Sumber Daya Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau .....	87
4.4.1. Sumber Daya Aparatur .....	87
4.4.2. Sarana dan Prasarana .....	90
4.5. Kinerja Pelayanan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau .....	91
4.5.1. Kinerja Pelayanan .....	91
4.6. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau .....	94
4.6.1. Urusan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa .....	94
4.6.2. Urusan Kependudukan dan Catatan Sipil .....	99
<b>BAB V ANALISA DATA DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>102</b>
5.1. Gambaran Subjek Penelitian .....	102
5.2. Analisa Data Hasil Penelitian .....	104
5.2.1. Analisis Variabel Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau .....	105
5.2.2. Analisis Variabel Kemampuan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau .....	110
5.2.3. Analisis Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau .....	113
5.2.4. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau ...	117
5.3. Pembahasan.....	134
5.3.1. Analisa Motivasi Kerja, Kemampuan dan Kinerja Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau ...	135
5.3.2. Analisa Kemampuan Pegawai Dinas	

Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Ria .....	139
5.3.3. Analisa Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.....	140
5.3.4. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Pegawai Secara Parsial Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau .....	141
5.3.5. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Secara Bersama-sama (Simultan) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau ...	143
5.3.6. Analisa Variabel Yang Mempunyai Pengaruh Dominan Antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.....	144
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>146</b>
6.1. Kesimpulan .....	146
6.2. Saran.....	147
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>149</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>156</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1. Jumlah ASN Berdasarkan Golongan .....	7
1.2. Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	7
1.3. Jumlah Pegawai yang Telah Mengikuti Pelatihan Penjurusan.....	8
1.4. Indikator dalam pelaksanaan urusan PMD Provinsi Riau Tahun 2014-2019 .....	9
1.5. Pencapaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Periode Sebelumnya Renstra 2014-2019 .....	10
1.6. Posisi Capaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2019 Terhadap Resnra SKPD 2014-2019 .....	15
1.7. Perkembangan Lembaga Adat Menurut Kabupaten/Kota Provinsi Riau Tahun 2015 sampai 2018.....	20
2.1. Herzberg's <i>Two Factor Theory</i> .....	30
2.2. Teori Kebutuhan dari McClelland .....	33
2.3. Penelitian Terdahulu .....	47
2.4. Operasional Variabel Penelitian Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau	56
2.5. Kategori Rentang Skala Motivasi Kerja (X1).....	59
2.6. Kategori Rentang Skala Kemampuan Pegawai (X2).....	59
2.7. Kategori Rentang Skala Kinerja Pegawai (Y) .....	60
3.1. Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian.....	62
3.2. Data Primer .....	63
3.3. Data Sekunder .....	64

3.4.	Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian .....	67
4.1.	Jumlah ASN Berdasarkan Golongan .....	88
4.2.	Jumlah ASN Menurut Jabatan .....	88
4.3.	Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	89
4.4.	Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	90
4.5.	Rekapitulasi Sarana Prasarana Pendukung SKPD .....	88
4.6.	Indikator dalam pelaksanaan urusan PMD Provinsi Riau Tahun 2014-2019 .....	92
4.7.	Posisi Capaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2019 Terhadap Resntra SKPD 2014-2019.....	93
5.1.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	102
5.2.	Identitas Responden Berdasarkan Tingkatan Umur.....	103
5.3.	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	104
5.4.	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja Pegawai (X1) Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau .....	106
5.5.	Sarana dan Prasarana Pendukung SKPD .....	109
5.6.	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kemampuan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau .....	111
5.7.	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.....	113
5.8.	Capaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2020.....	115
5.9.	Capaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2020.....	116

5.10.	Capaian Kinerja Program Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa.....	116
5.11.	Uji Validitas Angket Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau	119
5.12.	Uji Validitas Angket Kemampuan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau	120
5.13.	Uji Validitas Angket Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau	121
5.14.	<i>Reliability Statistics</i> Angket Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.....	121
5.15.	<i>Reliability Statistics</i> Angket Kemampuan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.....	122
5.16.	<i>Reliability Statistics</i> Angket Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau	123
5.17.	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	125
5.18.	Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) .	126
5.19.	Hasil Uji Linieritas Kemampuan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) .....	126
5.20.	<i>Coefficients<sup>a</sup></i> .....	128
5.21.	Analisis Determinasi .....	130
5.22.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda ( <i>Coefficients<sup>a</sup></i> ).....	131
5.23.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Anova).....	133
5.24.	Uji Koefisien Beta.....	134

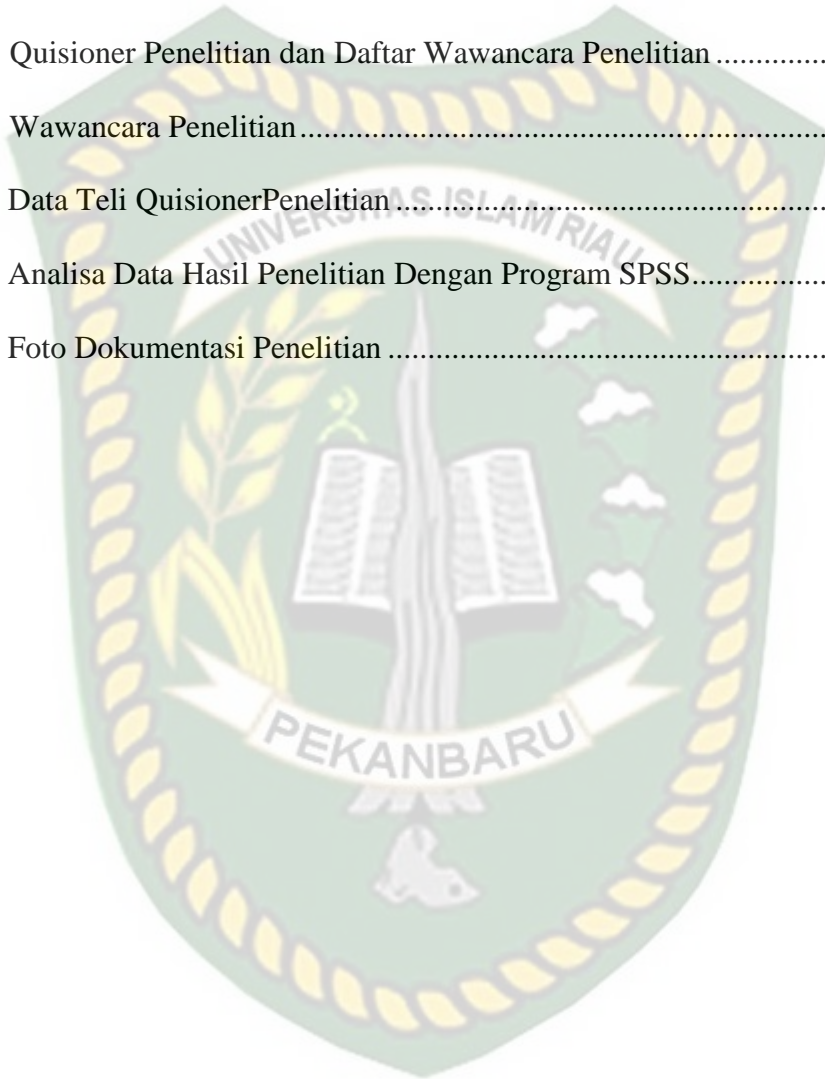
## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kebutuhan Hirarki Maslow .....	25
2.2. Kerangka Pemikiran Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau .....	53
4.1. Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau .....	84



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Halaman
1. Quisioner Penelitian dan Daftar Wawancara Penelitian .....	156
2. Wawancara Penelitian.....	162
3. Data Teli Quisioner Penelitian.....	166
4. Analisa Data Hasil Penelitian Dengan Program SPSS.....	172
5. Foto Dokumentasi Penelitian .....	173



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Kehidupan suatu organisasi secara mendasar adalah sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusia yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar sekali bila penggunaan tenaga manusia tersebut dilakukan secara tepat guna.

Menurut Wibowo (2013:79) dijelaskan bahwa dalam lingkup organisasi, kinerja organisasi tersebut ditentukan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada didalamnya, baik itu dari level pimpinan ataupun pada level pekerja. Dalam lingkup organisasi sektor publik Pemerintah Daerah, maka kinerja organisasi tersebut selalu dituntut untuk memiliki kinerja organisasi yang berorientasi pada kepentingan publik. Untuk itu maka Pemerintah khususnya Pemerintah Daerah yang bergerak dalam sektor pelayanan publik dituntut untuk selalu tanggap pada kepentingan masyarakat yang dilayani. Sumberdaya manusia yang handal sangat menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan (Sedarmayanti, 2009:27). Ketersediaan sumberdaya manusia yang handal dan profesional dalam bidangnya, merupakan potensi tersendiri bagi daerah terutama sebagai roda penggerak terselenggaranya pembangunan. Mengingat

pentingnya ketersediaan sumberdaya manusia yang handal dan profesional, terutama sekali dalam pembangunan daerah, maka Pemerintah Daerah harus selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia khususnya dalam organisasi Pemerintah Daerah, agar kinerja organisasi Pemerintah daerah dapat menjadi lebih meningkat dan tentunya pelayanan yang diberikan oleh segenap aparatur yang bertugas kepada masyarakat dapat lebih ditingkatkan.

Kinerja seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan motivasi kerja dan kemampuan ataupun kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Oleh karena itu menurut Davis dalam Mangkunegara, (2005:13), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Teori Gomez (1998:152), kinerja (*performance*) = Kemampuan (*Ability*) dan Motivasi (*Motivation*). Kemampuan individual dapat dilihat dari kompetensi kerja seseorang, dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai dan lain sebagainya. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Robbins (2001:166) “Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Jadi kinerja (*performance*) seorang pegawai dapat muncul jika kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Setiap

pekerja mempunyai motivasi atau dorongan yang berbeda-beda agar mau bekerja dengan baik. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Kinerja suatu instansi tidak dapat tercapai dengan baik, bila setiap karyawan, pegawai atau para pelaku dalam suatu organisasi atau instansi tersebut belum menyumbangkan tenaga dan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan instansi.

Selanjutnya faktor kemampuan ataupun profesionalisme kerja pegawai juga menentukan kinerja dari pegawai tersebut. Menurut Hasibuan (2013:94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Robert Kreitner (2010:185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Mengingat pentingnya pengaruh motivasi dan kemampuan pegawai dalam menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, maka tentunya organisasi perlu memperhatikan kedua faktor tersebut agar dapat meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam suatu organisasi. Agar kinerja individu dan juga kinerja organisasi berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Korelasi antara motivasi, kemampuan dan kinerja pegawai selama ini telah banyak diteliti oleh para peneliti terdahulu. Namun hasil penelitian yang didapatkan memiliki perbedaan dan spesifikasi masing-masing dengan hasil yang berbeda-beda pula. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Kris (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran. Dalam penelitian tersebut diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Namun hal ini bertolak belakang dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raden (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan dan secara langsung juga tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sebaik apapun motivasi kerja karyawan, kinerja karyawan tetap dipengaruhi oleh *auditee*-nya.

Selain motivasi, kemampuan pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang atau individu dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatannya masing-masing. Hasil dari pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai porsi, objek, bersifat terus-menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat (Almasdi, 2000: 99).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shafiah (2011) diketahui bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang, dengan semakin meningkatnya kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang, maka akan berdampak secara langsung pada peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Namun dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Liya, 2018 menyatakan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa jika kemampuan pegawai rendah maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah dan berpengaruh pada kualitas pelayanan yang diberikan.

Mengingat pentingnya motivasi kerja dan kemampuan pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, maka dari itu suatu organisasi harus senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam organisasi dengan sebaik mungkin agar mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas.

Salah satu organisasi pemerintah daerah yang saat ini selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja organisasinya dan juga mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil dipimpin oleh Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi antara lain sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Bidang Bina Pemerintahan Desa dan Kelurahan, Bidang Usaha Ekonomi Masyarakat dan Teknologi Tepat Guna, Bidang Fasilitasi Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil, dan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
- b. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Bidang Bina Pemerintahan Desa dan Kelurahan, Bidang Usaha Ekonomi Masyarakat dan Teknologi Tepat Guna, Bidang Fasilitasi Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil, dan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Bidang Bina Pemerintahan Desa dan Kelurahan, Bidang Usaha Ekonomi Masyarakat dan Teknologi Tepat Guna, Bidang Fasilitasi Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil, dan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
- d. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Bidang Bina Pemerintahan Desa dan Kelurahan, Bidang Usaha Ekonomi Masyarakat dan Teknologi Tepat Guna, Bidang Fasilitasi Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil, dan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, didukung dengan 98 orang Aparatur Sipil Negara dengan komposisi per November 2019 berdasarkan golongan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1. Jumlah ASN Berdasarkan Golongan**

NO	GOLONGAN	JUMLAH (Orang)
1	GOLONGAN I	1
2	GOLONGAN II	14
3	GOLONGAN III	65
4	GOLONGAN IV	18
<b>JUMLAH</b>		<b>98</b>

(Sumber: Data Sekunder Tahun 2021)

Berdasarkan data pada tabel 1.1, diketahui bahwa komposisi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau didominasi oleh golongan III, yang berjumlah 65 orang. Selanjutnya diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil dengan Golongan II dan Golongan IV yang jumlahnya 14 orang dan 18 orang. Dan golongan I berjumlah 1 orang. Jumlah seluruh ASN adalah 98 orang..

Sementara itu, Komposisi Aparatur Sipil Negara menurut Tingkat Pendidikan Formal pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau ditunjukkan pada tabel 1.2 dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 1.2. Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (Orang)
1	STRATA 3 (S-3)	0
2	STRATA 2 (S-2)	28
3	STRATA 1 (S-1)	38
4	Diploma	18
5	SLTA/SMK/KPAA	13
6	SLTP	0
7	SD	1
<b>JUMLAH</b>		<b>98</b>

(Sumber: Data Sekunder Tahun 2021)

Jika dilihat pada tingkat pendidikan aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau, yang secara total berjumlah 98 orang, maka komposisi pegawai dengan pendidikan Sarjana S1 berjumlah 38 orang, sarjana S2 berjumlah 28 orang, Diploma berjumlah 18 orang dan tingkat pendidikan SLTA/SMK/KPAA berjumlah 13 orang dan 1 orang ASN berlatar pendidikan SD. Secara tingkat pendidikan, kondisi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau mencerminkan sumber daya aparatur yang sudah baik, dan akan terus ditingkatkan.

Selain dari tingkat pendidikan, kondisi kepegawaian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau dapat dilihat pada aspek pelatihan penjenjangan. Adapun klasifikasi jumlah pegawai yang telah mengikuti pelatihan penjenjangan tercantum pada tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3. Jumlah Pegawai yang Telah Mengikuti Pelatihan Penjenjangan**

NO	NAMA PELATIHAN PENJEJANGAN	JUMLAH (2018)	JUMLAH (2019)
1	DIKLAT PIM IV	15	17
2	DIKLAT PIM III	10	13
3	DIKLAT PIM II	2	2
4	DIKLAT PIM I	0	0
5	DIKLAT FUNGSIONAL MADYA	1	1
6	DIKLAT FUNGSIONAL MUDA	1	2
7	DIKLAT FUNGSIONAL PERTAMA	2	1
	<b>JUMLAH</b>	<b>31</b>	<b>36</b>

*Sumber: Sub Bagian Umum Dinas PMD sampai tgl 31 Desember 2019*

Pada Tabel 1.3 terlihat bahwa untuk pelatihan penjenjangan yang terbanyak telah diikuti adalah Diklatpim IV.

Dalam kurun waktu 2014-2019 (5 tahun periode Renstra), Pelaksanaan urusan

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dilaksanakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan

Desa Provinsi Riau, Terdapat 4 (Empat) program yang menjadi Program Prioritas dalam penyelenggaraan pemerintahan pada urusan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yaitu:

- 1) Program Peningkatan Keberdayaan Masyarakat Pedesaan;
- 2) Program Pengembangan Lembaga Ekonomi Pedesaan;
- 3) Program Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Membangun Desa;
- 4) Program Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa;

Indikator kinerja, sebagai arahan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam satu periode, yang sebelumnya ukuran kinerja lebih bersifat substantif dan sektoral sedangkan indikator kinerja yang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pada periode 2014-2019 menekankan kepada integrasi program kegiatan bersama lintas sektoral lainnya, sehingga capaian kinerja Dinas PMD cenderung „bias dan sulit di capai dan diukur.

Adapun indikator yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan urusan PMD Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4. Indikator dalam pelaksanaan urusan PMD Provinsi Riau Tahun 2014-2019**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke				
				I	II	III	IV	V
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Mempercepat Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Menuju Kemandirian Desa di Provinsi Riau	Terwujudnya Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Menuju Desa Mandiri di Provinsi Riau	Persentase Desa Tetinggal di Provinsi Riau	55 %	50 %	45 %	40 %	35 %
			Jumlah Desa Mandiri	0	10	10	10	10

*Sumber Renstra Dinas Tahun 2019-2024*

Evaluasi kinerja capaian-capaian sasaran/ target renstra dalam pelaksanaan urusan Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebelumnya 2014-2019, dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut ini :

**Tabel 1.5. Pencapaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Periode Sebelumnya Renstra 2014-2019**

NO	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra PD Tahun					Realisasi Capaian Pada Tahun					Rasio Capaian Pada Tahun				
					2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
<b>Urusan Pemberdayaan Masyarakat Desa</b>																			
1	Menurunnya Persentase Desa Tertinggal di Provinsi Riau				50 %	45 %	40 %	35 %		50 %	45 %	42 %	28 %		0 %	0 %	104%	80%	
2	Bertambahnya Jumlah Desa Mandiri di Provinsi Riau				10	10	10	10		0	0	4	10		0	0	40%	100%	
<b>Urusan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil</b>																			
1	Persentase Pencatatan Penduduk Wajib KTP						100%	100%					100%						100%
2	Rasio Kepemilikan KTP-EI						100%	100%				76,27 %	85,02 %						85,02 %
3	Cakupan Akta Kelahiran (0-18 tahun)							90%	100%				63,05 %						63,05 %
4	Pemanfaatan Data Kependudukan							5%	5%				3,3%						3,3%
<b>Indikator Kinerja Renstra 2019 - 2024</b>																			
1	Persentase Kelembagaan masyarakat perdesaan yang Aktif dalam Pembangunan yang berkelanjutan																		
2	Persentase Badan Usaha Milik Desa (BumDesa) yang Berkembang dan Maju																		
3	Persentase penyelenggaraan pemerintahan desa yang baik																		
4	Indeks Kepuasan Masyarakat																		
5	Persentase pengguna yang memanfaatkan database kependudukan (%)																		

*Sumber: Renstra Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2019-2024*

Target capaian Kinerja Renstra Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa pada priode 2014 – 2019 dapat dilihat dari tabel di atas bahwa tingkat realisasi pada indikator kinerja menurunnya persentase desa tertinggal di provinsi Riau setiap tahunnya mencapai target yang telah ditetapkan, bahkan pada tahun 2017 melebihi dari target yang telah ditetapkan yaitu semula ditargetkan 40% realisasinya jadi 42%. Sedangkan tingkat realisasi pada indikator bertambahnya jumlah desa mandiri di

provinsi Riau masih belum ada yang mencapai target dari tahun ke tahun bahkan dari tahun 2014 s/d 2016 realisasinya masih tidak ada desa mandiri, sedangkan tahun 2017 sudah terealisasi 4 desa mandiri dari 10 desa mandiri yang ditargetkan, untuk tahun 2018 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa juga belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan yaitu bertambahnya 10 desa mandiri sementara baru bertambah 6 desa mandiri sejak Tahun 2017.

Sedangkan untuk Target capaian Kinerja Renstra Bidang Urusan Kependudukan dan Pencatatan Sipil pada periode 2014 – 2019 dapat dilihat dari tabel di atas bahwa tingkat realisasi capaian kinerjanya tahun 2017 yaitu rasio kepemilikan KTP-EL sebesar 76,27% dan 85,02% pada tahun 2018 dari 100% yang ditargetkan, dan untuk cakupan akta kelahiran (0-18 tahun) tingkat realisasinya tahun 2018 yaitu sebesar 63,05% dari 90% yang ditargetkan sedangkan untuk indikator kinerja pemanfaatan data kependudukan tingkat realisasinya tahun 2018 yaitu 3,3% dari 5% yang ditargetkan.

Terkait dengan indikator kinerja Dinas PMD DUKCAPIL Provinsi Riau yang menjadi indikator utama pada urusan PMD untuk periode renstra tahun 2019 – 2024 belum dapat disajikan capaiannya pada periode 2014 s.d 2019 dikarenakan belum adanya pengklasifikasian pada BUMDes dan pada tahun 2020 baru akan dilakukan pengklasifikasian BUMDes dasar, BUMDes tumbuh, BUMDes berkembang dan BUMdes Maju. Selain itu, belum seluruh desa/kelurahan melaksanakan pelaporan terhadap hasil evaluasi mandiri sebagaimana diatur dalam Permendagri Nomor 81 Tahun 2015 tentang Evaluasi Desa dan Kelurahan. Oleh sebab itu, Dinas PMD DUKCAPIL Provinsi Riau perlu melakukan upaya –upaya strategis sesuai dengan

tugas pokok dan fungsinya agar semakin banyak desa yang melaporkan hasil capaian atau hasil evaluasi perkembangan desa dan kelurahan sebagaimana diatur dalam permendagri 81/2015. Semakin banyak desa/kelurahan yang melakukan evaluasi, maka akan semakin menggambarkan kondisi tingkat perkembangan desa/kelurahan di Provinsi Riau.

Dalam upaya pengembangan pelayanan saat ini, organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau menghadapi beberapa tantangan yang menuntut seluruh sumberdaya Dinas harus memiliki motivasi, kemampuan dan kinerja yang baik agar tujuan organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau dapat tercapai. Adapun tantangan yang dihadapi oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau saat ini antara lain akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

1. Tantangan Dalam Urusan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
  - a) Memburuknya kondisi lingkungan hidup dan sumber daya alam serta terbatasnya akses masyarakat terhadap sumber daya alam. Masalah utama yang dihadapi masyarakat miskin adalah terbatasnya akses masyarakat miskin terhadap sumber daya alam dan menurunnya mutu lingkungan hidup, baik sebagai sumber mata pencaharian maupun sebagai penunjang kehidupan sehari-hari.
  - b) Keterbatasan kapasitas aparatur penyelenggara Pemerintahan Desa dan Kelurahan dalam rangka pemberian pelayanan dan menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi pemerintahan desa/kelurahan.
  - c) Kinerja Lembaga kemasyarakatan di Desa dan Kelurahan masih rendah dalam mendorong peran aktif masyarakat guna mengelola program-program pembangunan dalam rangka mewujudkan ketahanan masyarakat, termasuk masih rendahnya kemampuan sumber daya manusia di perdesaan, seperti Kader Pemberdayaan Masyarakat, Kader PKK dan Kader Posyandu.
  - d) Kecenderungan menurunnya peranan dan fungsi lembaga adat sebagai penegak sistem nilai sosial budaya dalam kehidupan masyarakat lokal, sehingga memerlukan upaya pemantapan nilai-nilai sosial budaya

masyarakat sesuai tradisi dan ada istiadat setempat seperti budaya gotong royong sebagai pedoman sikap dan perilaku masyarakat dalam kehidupan bersama.

- e) Semakin menurunnya tingkat kesejahteraan sosial masyarakat dengan berkembangnya berbagai jenis penyakit menular, anak yang kurang gizi, meningkatnya penggunaan obat-obatan terlarang, dan masalah sosial kemasyarakatan lainnya, dapat berdampak pada menurunnya kualitas sumberdaya manusia. Untuk itu, perlu diupayakan pemenuhan hak-hak dasar penduduk, seperti kesehatan dan pendidikan serta peningkatan pendapatan keluarga dalam rangka meningkatkan kesejahteraan keluarga.
- f) Kurang berkembangnya usaha ekonomi masyarakat di perdesaan, yang mengakibatkan rendahnya kondisi kehidupan ekonomi masyarakat sehingga memerlukan upaya penguatan usaha ekonomi masyarakat dan usaha-usaha desa termasuk lembaga keuangan mikro masyarakat di perdesaan dalam penyediaan permodalan.
- g) Belum optimalnya peran aktif masyarakat dalam pengelolaan sumberdaya alam dan pelestarian lingkungan, karena terbatasnya akses masyarakat dalam mengelola dan memanfaatkan potensi sumberdaya alam lokal.
- h) Rendahnya kemampuan masyarakat dalam mendayagunakan teknologi tepat guna, sehingga tidak tercipta peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan nilai tambah produk hasil usaha masyarakat. Hal ini memerlukan upaya pemasyarakatan dan pendayagunaan teknologi tepat guna yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan analisis pedekatan tugas pokok dan fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau, permasalahan pokok tersebut diatas mengakibatkan lambatnya tingkat perkembangan desa menuju desa Mandiri di Provinsi Riau, (hal ini sesuai dengan capaian Indek Desa Membanguan (IDM) Provinsi Riau , sepanjang periode tahun 2015-2019 hanya 10 desa mandiri di Provinsi Riau dari 1591 Desa, walapun terjadi penurunan jumlah desa tertinggal secara sinifikan), serta data evaluasi perkembangan desa, yakni baru 6% desa Riau yang bisa dikategorikan desa cepat berkembang.

## 2. Tantangan Dalam Urusan Kependudukan dan Catatan Sipil;

Yang menjadi tantangan dalam urusan kependudukan dan pencatatan sipil adalah perubahan substansi yang mendasar dalam UU Nomor 24 tahun 2013 yang

bertujuan untuk meningkatkan pelayanan Administrasi Kependudukan sejalan dengan tuntutan pelayanan Administrasi Kependudukan yang profesional, memenuhi standar teknologi informasi, dinamis, tertib dan tidak diskriminatif perlu disosialisasikan dan diimplementasikan untuk mencapai standar pelayanan minimal menuju pelayanan prima yang menyeluruh dalam mengatasi permasalahan kependudukan. Semakin mendesaknya kebutuhan pemanfaatan data kependudukan bagi berbagai kepentingan layanan publik, antara lain terkait dengan keimigrasian, perbankan, kepolisian dan perpajakan.

Belum optimalnya penyediaan dan pemanfaatan data kependudukan untuk keperluan lintas program dan lintas sektor. Dari data yang ada Rasio Kepemilikan KTP yakni sebesar 85,02 persen. Artinya masih terdapat sebanyak 14,98 persen penduduk yang belum memiliki KTP. Data yang ada tentunya perlu dikelola dan dioptimalkan pemanfaatannya untuk peningkatan pelayanan publik diberbagai sektor.

Berdasarkan tugas dan fungsi dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau tersebut, maka dapat diketahui begitu besarnya peran Dinas dalam upaya melaksanakan pemberdayaan masyarakat desa di Provinsi Riau, untuk itu segenap aparatur yang bertugas dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang handal dan memiliki jiwa kepemimpinan dan pemimpin yang mampu meningkatkan sumberdaya pegawai agar segenap aparatur yang bertugas dapat bekerja dengan baik dan profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Namun berdasarkan data hasil Posisi Capaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau pada Tahun 2019 terhadap capaian Renstra SKPD 2014-2019 disajikan pada tabel 1.6 berikut:

**Tabel 1.6. Posisi Capaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2019 Terhadap Resntra SKPD 2014-2019**

No.	Sasaran Strategis	Realisasi 2014 s.d 2019	Target 2014 s.d 2019	Persentase Capaian Tahun berjalan terhadap Renstra
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatnya Kapasitas dan peran lembaga kemasyarakatan serta partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa/kelurahan	12 %	12 %	40%
2	Meningkatnya efektifitas dan kualitas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pemerintahan kelurahan dalam proses penyelenggaraan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik	12 %	12 %	40%
3	Meningkatkan Pengembangan Usaha Ekonomi Masyarakat Desa dan Kelurahan	6 Persen	6 Persen	40%
4	Meningkatnya pengelolaan sumberdaya alam berwawasan lingkungan dengan mendayagunakan Teknologi Tepat Guna (TTG)	- 3 Peta - 3 Kab/kota - 33 Posyantek	- 3 Peta - 3 Kab/kota - 33 Posyantek	22%
5	Meningkatnya tatanan kehidupan sosial budaya masyarakat yang maju & dinamis melalui pelestarian adat istiadat dan budaya lokal	- 12 Kab/Kota - 376 anggota LAM + PMD	- 12 Kab/Kota - 376 anggota LAM + PMD	16%
6	Meningkatnya Perencanaan Program, Pengelolaan Keuangan, Perlengkapan serta Kepegawaian dan Umum	- 16 Laporan - 3 Renja SKPD - 12 Kab/kota	- 16 Laporan - 3 Renja SKPD - 12 Kab/kota	80%

*Sumber: LAKIP Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2019*

Dari data Capaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau pada Tahun 2019 terhadap capaian Renstra SKPD 2014-2019 disajikan pada tabel 1.6 diatas, dapat diketahui bahwa capaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan

Sipil Provinsi Riau belum memuaskan. Untuk setiap sasaran yang ditetapkan, presentase capaian kinerja organisasi belum mencapai 100%, bahkan untuk jenis kegiatan peningkatan tatanan kehidupan sosial budaya masyarakat yang maju & dinamis melalui pelestarian adat istiadat dan budaya lokal, Persentase Capaian Tahun berjalan terhadap Renstra hanya sebesar 16%.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti (observasi yang dilakukan) terkait dengan motivasi, kemampuan dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau belum terselenggara dengan baik. Berberapa permasalahan yang saat ini dihadapi oleh segenap aparatur yang bertugas dan juga oleh organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau akan dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau masih kurang memberikan perhatian berupa penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi di bidang masing-masing. Penghargaan yang dimaksud adalah penghargaan terhadap tanggung jawab dan pengakuan atas prestasi seorang pegawai.
2. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau seringkali memberikan tugas kepada para pegawai tanpa melihat latar belakang kemampuan pegawai, berkaitan dengan tugas yang harus diselesaikan. Ketidakmampuan dalam melihat karakteristik pekerjaan yang diberikan pada pegawai dapat mengurangi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

3. Pemberian kesempatan kepada pegawai dalam pelaksanaan program pelatihan bagi pegawai tidak merata, tidak seluruh pegawai memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan. Peserta yang mengikuti program pelatihan cenderung adalah peserta yang sama. Hal ini mengakibatkan peningkatan kompetensi tidak merata, atau dengan kata lain pegawai yang tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan tidak dapat meningkatkan kompetensi pegawai sesuai dengan jabatan mereka masing-masing.
4. Sesuai dengan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Tahun 2020-2021 bahwa kegiatan Pendidikan dan pelatihan Formal pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau yaitu pada jenis kegiatan kegiatan Bimtek, Diklat dan sosialisasi yang dapat meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur ASN dengan Realisasi dan capaian kegiatan 100 %. Dan realisasi keuangan 64,15. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan Bimtek, Diklat dan sosialisasi masih mengalami kendala dalam pada masalah keuangan sehingga seluruh program kegiatan yang telah dilaksanakan dilakukan realisasi anggaran yang pada akhirnya mengurangi kesempurnaan pelaksanaan kegiatan karena beberapa point kegiatan yang seharusnya dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan Bimtek, Diklat dan sosialisasi ditiadakan seperti halnya kegiatan studi banding, kegiatan kunjungan daerah, pengadaan alat peraga kegiatan dan lain sebagainya.

5. Sesuai dengan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Tahun 2020-2021 bahwa program kegiatan Penyediaan bahan bacaan dan peraturan Perundang-undangan memiliki Realisasi dan capaian kegiatan 75 % Dan realisasi keuangan 61,53 %. Dengan rendahnya capaian realisasi kegiatan dan realisasi keuangan tersebut mengakibatkan upaya peningkatan pengetahuan dan wawasan aparatur yang bertugas pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau tidak terealisasi dengan baik. Dengan banyaknya Peraturan Perundangan yang terbit saat ini dan harus dikuasai dengan baik oleh seluruh aparatur yang bertugas, maka dengan kondisi tidak tercapainya target dan realisasi target kegiatan dan keuangan, secara langsung akan mempengaruhi kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau dalam mengimplementasikan berbagai peraturan tersebut dalam setiap program kegiatan yang dilakukan.
6. Dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu, standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan sebagian tidak dapat diselesaikan dengan baik oleh pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau. Untuk beberapa jenis pekerjaan seperti pekerjaan administrasi yang seharusnya bisa dilaksanakan dalam waktu yang singkat, dengan berbagai alasan ditunda sehingga penyelesaian pekerjaan tersebut tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan prosedur kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas masih rendah dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat belum memuaskan.

7. Kemampuan pegawai melakukan perencanaan penganggaran dana dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat desa belum sesuai dengan yang diharapkan, sehingga menyebabkan minimnya alokasi dana APBD yang dianggarkan untuk dalam upaya pemberdayaan masyarakat desa di Provinsi Riau. Hal ini pada akhirnya mengakibatkan berbagai usulan pendanaan yang telah dianggarkan tidak mendapat dukungan penuh dari segenap pihak khususnya dari Dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.
8. Penempatan personil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau dalam menempati sebuah jabatan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan keahlian pegawai serta keengganan pegawai tersebut untuk selalu belajar segala hal yang berkaitan dengan jabatannya menyebabkan kemampuan yang dimiliki pegawai pada bidang atau jabatan yang di emban tidak dapat dilaksanakan dengan baik.
9. Masih ditemui adanya pegawai yang tidak patuh pada perintah atasan. Umumnya ini terjadi pada pegawai senior yang tidak mendapat jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau (*non job*).
10. Masing-masing pegawai memiliki ego sendiri-sendiri sehingga disaat pelaksanaan kerja yang sifatnya tim terjadi permasalahan dengan kinerja tim tersebut karena masih ada pegawai yang bekerja secara individual.
11. Kinerja Pelaksanaan program peningkatan tatanan kehidupan sosial budaya masyarakat yang maju & dinamis melalui pelestarian adat istiadat dan budaya lokal di Provinsi Riau hanya terealisasi sebesar 16% untuk setiap tahun

berjalan. Hal ini disebabkan oleh karena rendahnya kreatifitas aparatur dalam menindaklanjuti dan berbagai masukan atau temuan terkait dengan kehidupan sosial budaya masyarakat, adat istiadat dan budaya lokal di Provinsi Riau. Begitu juga dengan kegiatan peningkatan kapasitas pengurus kerapatan adat dengan output meningkatnya pengetahuan pengurus kerapatan adat dalam rangka pelestarian adat melayu dan kearifan lokal serta peningkatan Lembaga Adat mulai dari tahun 2015 sampai dengan 2018 tidak mengalami penambahan (statis di 0%). Data perkembangan jumlah Lembaga Adat Provinsi Riau tersebut akan dijelaskan pada tabel 1.7 dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 1.7. Perkembangan Lembaga Adat Menurut Kabupaten/Kota Provinsi Riau Tahun 2015 sampai 2018**

No.	Kab/Kota	Tahun				Pertumbuhan Tahun (%)
		2015	2016	2017	2018	
1	KUANSING	60	60	60	60	0%
2	INDRAGIRI HULU	15	15	15	15	0%
3	INDRAGIRI HILIR	237	237	237	237	0%
4	PELALAWAN	13	13	13	13	0%
5	SIAK	14	14	14	14	0%
6	KAMPAR	62	62	62	62	0%
7	ROKAN HULU	16	16	16	16	0%
8	BENGKALIS	8	8	8	8	0%
9	ROKAN HILIR	1	1	1	1	0%
10	KEP.MERANTI	8	8	8	8	0%
11	PEKANBARU	1	1	1	1	0%
12	DUMAI	16	16	16	16	0%
<b>JUMLAH</b>		<b>452</b>	<b>452</b>	<b>452</b>	<b>452</b>	<b>0%</b>

*Sumber: Renja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Pencatatan Sipil Tahun 2020*

Berdasarkan data pada tabel 1.7 diatas dapat diketahui bahwa jumlah Lembaga Adat di Provisis Riau dari tahun 2015 – 2018 (data terakhir) tidak mengalami penambahan, sementara keragaman adat, permasalahan adat serta harapan masyarakat terhadap media/wadah Lembaga Adat untuk dapat menyalurkan segala aspirasi masyarakat di Provinsi Riau semakin meningkat.

Beberapa kajian yang berkaitan dengan motivasi, kemampuan dan kinerja pegawai telah banyak dijadikan kajian penelitian. Namun dari beberapa penelitian yang telah dilaksanakan tersebut menunjukkan hasil yang berbeda-beda untuk setiap lokasi dan waktu pelaksanaan penelitian. Perbedaan hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilaksanakan merupakan suatu *research gap* tersendiri yang perlu dijadikan suatu kajian lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang penelitian terdahulu, dan juga berbagai permasalahan yang terjadi pada lingkungan internal organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan fenomena-fenomena yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian dalam bentuk beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah motivasi kerja pegawai, kemampuan kerja pegawai dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau?
2. Apakah motivasi dan kemampuan pegawai secara bersama berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis motivasi kerja pegawai, kemampuan kerja pegawai dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau baik secara parsial maupun simultan

### 1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan konstektual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga instansi yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperoleh wawasan mengenai kualitas sumberdaya manusia dan kinerja pegawai.
- b. Kegunaan praktis, yakni penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan sumbangan saran dan masukan bagi organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Kegunaan akademis, dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1. Konsep Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan.

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. Schemerhorn (2002:147), mendefinisikan motivasi sebagai “mengacu pada pendorong di dalam diri individu yang berpengaruh atas tingkat, arah, dan gigihnya upaya seseorang dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dari dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi

adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Beberapa teori motivasi berdasarkan pendapat para ahli akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

### 1. Teori Kebutuhan dari Abraham H. Maslow

Inti dari teori maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

Teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa motivasi seseorang berdasarkan pada dua anggapan yaitu : kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang sudah dimilikinya dan dilihat dari pentingnya dan kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan. Robbins and Judge (2015) menggambarkan dalam suatu hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow (gambar 2.1), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (*Affiliation or acceptance needs*), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

**Gambar 2.1**  
**Kebutuhan Hirarki Maslow.**



Sumber: Mangkunegara, (2016:95)

Kelima tingkat kebutuhan itu, menurut Maslow, ialah berikut ini:

- 1) Kebutuhan-kebutuhan yang bersifat fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan yang bersifat fisiologis ini merupakan kebutuhan yang paling dasar, paling kuat dan paling jelas diantara segala kebutuhan manusia. Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, yaitu kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen.

Menurut Maslow, selama hidupnya, praktis manusia selalu mendambakan sesuatu. Manusia adalah binatang yang berhasrat dan jarang mencapai taraf kepuasan yang sempurna, kecuali untuk suatu saat yang terbatas. Begitu suatu hasrat berhasil dipuaskan, segera muncul hasrat lain sebagai gantinya.

- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan perlindungan, keamanan hukum kebebasan dari rasa takut dan kecemasan. Kebutuhan fisiologis dan keamanan pada dasarnya adalah kebutuhan mempertahankan kehidupan. Kebutuhan fisiologis adalah pertahanan hidup jangka pendek, sedang keamanan adalah pertahanan hidup jangka panjang.

Menurut Maslow, kebutuhan rasa aman sudah dirasakan individu sejak kecil ketika ia mengeksplorasi lingkungannya. Seperti anak-anak, orang dewasa pun membutuhkan rasa aman, hanya saja kebutuhan tersebut lebih kompleks.

3) Kebutuhan akan memiliki dan kasih sayang (*Social Needs*)

Kebutuhan ini muncul ketika kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi. Kebutuhan ini terus penting sepanjang hidup, sebab setiap orang sangat peka dengan kesendirian, pengasingan, ditolak lingkungan dan kehilangan sahabat atau kehilangan cinta. Maslow mengatakan bahwa kita semua membutuhkan rasa diingini dan diterima oleh orang lain. Ada yang memuaskan kebutuhan ini melalui berteman, berkeluarga atau berorganisasi.

4) Kebutuhan harga diri (*Self Esteem Needs*)

Kepuasan kebutuhan harga diri menimbulkan perasaan dan sikap percaya diri, diri berharga, diri mampu dan perasaan berguna dan penting didunia. Sebaliknya, frustrasi karena kebutuhan harga diri tak terpuaskan akan menimbulkan perasaan dan sikap inferior, lemah, pasif, tidak mampu mengatasi tuntutan hidup dan rendah diri dalam bergaul.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self – Actualization Needs*)

Kebutuhan ini akan timbul pada seseorang bila kebutuhankebutuhan lainnya telah terpenuhi. Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri, untuk menjadi apa saja yang dia dapat lakukan dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya.

Menurut Maslow, salah satu prasyarat untuk mencapai aktualisasi diri adalah terpenuhinya berbagai kebutuhan yang lebih rendah, yaitu kebutuhan-kebutuhan fisiologis, rasa aman, memiliki dan cinta serta penghargaan.

## **2. Teori Dua Faktor Herzberg**

Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *disatisfier* atau *ekstrinsic motivation*. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Jadi pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014:228), mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1) Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

*Maintenance factor* adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal :

a. Gaji (*salaries*)

Menurut Mardi (2014:107) gaji adalah “sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan”.

b. Kondisi kerja (*work condition*)

Menurut Mangkunegara (2013:105) kondisi kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*)

Menurut Siagian (2012:290) kebijaksanaan dan administrasi perusahaan adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan”.

d. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Menurut Siagian (2012:290) hubungan antar pribadi adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.

e. Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Menurut Siagian (2012:290) kualitas supervisi adalah “tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja”

2) Faktor Motivasi (*Motivation factors*)

*Motivation factors* adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi :

a. Prestasi (*achievement*)

Menurut Hasibuan (2014:160) prestasi, “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

b. Pengakuan (*recognition*)

Menurut Siagian (2012:290) pengakuan adalah “besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja”.

c. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Menurut Siagian (2012:290) pekerjaan itu sendiri adalah “berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya”.

d. Tanggung jawab (*responsibility*)

Menurut Siagian (2012:290) tanggung jawab adalah “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.

e. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Menurut Siagian (2012:290) pengembangan potensi individu adalah “besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”

hubungan antara manusia, dan kebijaksanaan perusahaan. Lebih jelasnya teori dua faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*) adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1. Herzberg's Two Factor Theory**

Motivator	Faktor Higienis
1 Prestasi	1. Gaji
2 Pengakuan	2. Kondisi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri	3. Kebijakan dan administrasi perusahaan
4. Tanggung jawab	4. Hubungan antar pribadi
5. Pengembang Potensi Individu	5. Kualitas supervisi

Sumber : Robbins (2010).

Menurut Robbins (2010:112) teori dua faktor Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor instrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas)/ tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat

mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban secara konsisten berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

Selain itu Herzberg yakin data menunjukkan bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan, seperti yang selama ini diyakini. Menghilangkan karakteristik yang tidak memuaskan dari suatu pekerjaan belum tentu membuat pekerjaan itu lebih memuaskan (atau memotivasi).

Herzberg percaya bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu para manajer yang berusaha untuk menghilangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor higienis (*hygiene*) ketika faktor-faktor ini memadai, orang tidak akan puas, tetapi mereka juga tidak akan puas (atau termotivasi). Untuk memotivasi orang, Herzberg menyarankan untuk menekankan motivator.

### **3. Teori Prestasi David McClelland**

McClelland dalam Hamzah (2013:9) berpendapat bahwa motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari (*reintegration*) dengan ditandai suatu perubahan pada situasi efektif. Sumber utama munculnya motif adalah dari rangsangan perbedaan situasi sekarang dengan situasi yang diharapkan, sehingga tanda perubahan tersebut tampak pada adanya perbedaan afektif saat muncul motif dan saat usaha pencapaian yang diharapkan. Motivasi dalam pengertian tersebut memiliki dua aspek, yaitu adanya dorongan dari dalam dan luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan.

McClelland dalam (Wijono, 2010: 40) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi motif, yaitu motif kekuasaan, afiliasi dan berprestasi. Penjelasan dari ketiga motif ini adalah sebagai berikut:

1. Motif kekuasaan (*need for power* atau *N-Pow*)

Point yang pertama ini merupakan bagian dari ketiga bagian yaitu, kekuasaan, afiliasi dan prestasi. Ketiga unsur ini merupakan suatu bagian yang saling keterkaitan dimana akan muncul dan dominan seseorang dalam kondisi membutuhkannya. Dalam konteks ini motif kekuasaan dibagi dalam dua bentuk yaitu positif dan negatif.

2. Motif kekuasaan (*need for affiliation* atau *N-Aff*)

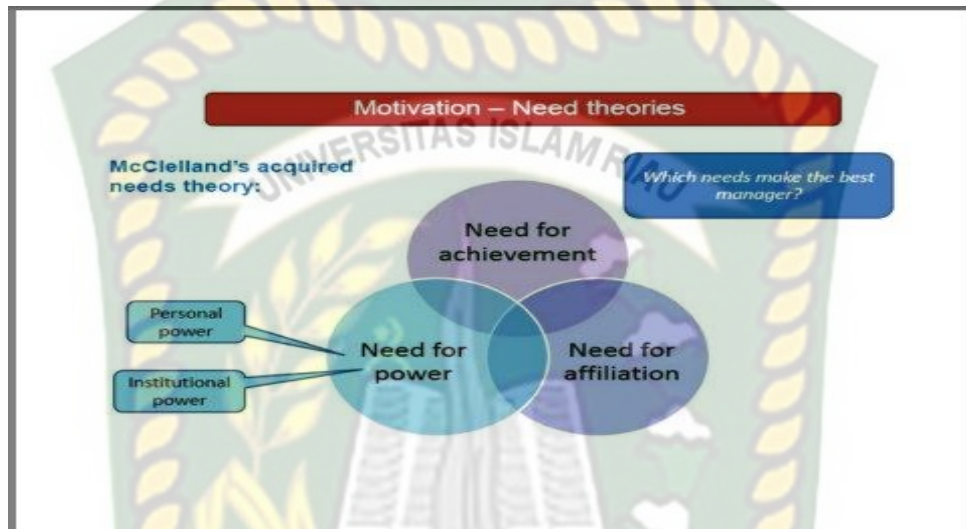
Motif afiliasi ditemukan dua bentuk yaitu jaminan afiliatif (*affiliative assurance*) dan minat afiliatif (*affiliative interest*). Selanjutnya Boyatzis menyatakan bahwa individu yang mempunyai motif jaminan afiliatif tinggi selalu mengantisipasi perasaan dan pandangan orang-orang yang ada dibawahnya baik terhadap diri sendiri atau tugasnya. Dia selalu mencoba mendapatkan persetujuan dari karyawan dan bawahannya.

3. Motif berprestasi (*need for achievement* atau *N-Ach*).

Aplikasi dari motif berprestasi ini bahwa individu akan mengerjakan sesuatu dengan gigih dan resiko kerjanya adalah moderat, maka dia akan berhasil, lebih bertanggungjawab dan memperoleh umpan balik atas hasil prestasinya. Motif berprestasi ini mengarah pada kepentingan masa depan dibandingkan masa lalu atau masa kini dan individu akan menjadi lebih kuat dalam menghadapi

kegagalan karena dirinya dapat memperkirakan situasi yang akan datang untuk memperoleh prestasi yang lebih baik dalam bekerja.

**Gambar 2.2**  
**Teori Kebutuhan dari McClelland**



### 2.1.2. Konsep Kemampuan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Dalam Kamus Bahasa Indonesia (Alwi:2007:497:498) dinyatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan menguasai. Kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. (Robbins, 2015: 57) Lebih lanjut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge menyatakan bahwa kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*), merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah)

2. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*), merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. tugas – tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan dan karakteristik serupa

Menurut Hasibuan (2009:166) “Kemampuan adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksanakannya.” Sedangkan menurut Robbins (2015:35) “Kemampuan merujuk kesatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan dibutuhkan kemampuan agar dapat di dukung dan melakukan pekerjaan yang diharapkan pada suatu pekerjaan.”

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga bisa disebut dengan kompetensi. Kata kompetensi berasal dari bahasa Inggris “*competence*” yang berarti *ability, power, authority, skill, knowledge*, dan kecakapan, kemampuan serta wewenang. Jadi kata kompetensi dari kata *competent* yang berarti memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya sehingga ia mempunyai kewenangan atau otoritas untuk melakukan sesuatu dalam batas ilmunya tersebut.

Adapun indikator-indikator kemampuan kerja menurut Winardi (2002) yang terdiri dari dimensi-dimensi berikut ini:

1. Keterampilan (*Skill*) Adalah keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya. Indikator Skill meliputi: mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan mengoperasikan komputer.
2. Pengetahuan (*Knowledge*) Adalah pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya. Indikator knowledge meliputi: Berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya dan sering mengikuti pelatihan di bidangnya.
3. Pengalaman Kerja (*Work Experience*) Adalah pengalaman kerja yang dimiliki pegawai. Indikator pengalaman kerja meliputi : Menguasai pekerjaan dengan baik, frekuensi kepindahan tempat kerja tinggi.

### **2.1.3. Konsep Kinerja Pegawai**

Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi adalah penilaian pelaksanaan seluruhnya kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai. Penilaian pekerjaan pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian pekerjaan pegawai.

Menurut Sinambela (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Bangun (2012: 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Mangkunegara (2013: 67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2008) juga mendefinisikan bahwa kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan peraturan, kemampuan, target, dan tanggung jawab yang telah ditentukan.

#### **2.1.3.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013:78) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang anggota organisasi adalah :

1. dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya..
2. Faktor motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja.

Sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, terdapat 2 faktor yang sangat mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara lain:

##### **1. Faktor Individu**

- a. Faktor kepribadian yaitu kepercayaan diri, dimana semakin tinggi kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

- b. Faktor motivasi, ketika seorang pemimpin mendorong karyawannya untuk suatu tujuan tertentu seperti pemberian insentif (Luthans, 2006).
- c. Faktor kemampuan (*skill*) yaitu kemampuan atau keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja di perusahaan.
- d. Faktor kepuasan kerja yaitu perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya
- e. Faktor pengetahuan pekerjaan yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan kerja

## 2. Faktor Organisasi

- a. Faktor gaya kepemimpinan yaitu faktor yang mendorong karyawan untuk berkomitmen pada organisasinya agar mempunyai kemauan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut dan membuang keinginan untuk berpindah
- b. Faktor tim kerja yaitu kualitas dukungan yang di berikan oleh rekan kerja.
- c. Faktor komunikasi organisasi yaitu suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain
- d. Faktor teknologi dan fasilitas yaitu dimana perusahaan menggunakan teknologi sesuai kebutuhan kerja karyawan dan memfasilitasi kebutuhan kerja karyawan
- e. Faktor konteks organisasi yaitu dimana organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi

Sementara itu Wirawan (2015: 272) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

- 1) Lingkungan Eksternal Organisasi  
Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:
  - a. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
  - b. Kehidupan politik
  - c. Kehidupan sosial budaya masyarakat
  - d. Agama atau spiritualisme
  - e. Kompetitor
- 2) Faktor-faktor Internal Organisasi  
Faktor-faktor internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor internal tersebut antara lain:
  - a. Budaya organisasi
  - b. Iklim Organisasi
- 3) Faktor-faktor Internal Pegawai  
Faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor pegawai adalah faktor bawaan ketika lahir dan

faktor-faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman serta lingkungan kehidupan pegawai. Faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai. Perilaku pegawai tersebut antara lain:

- a. Etos kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Kepuasan kerja

Dari teori yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja seseorang dapat berubah-ubah dan dipengaruhi oleh yang datang dari luar dan juga dari dalam lingkungan organisasinya.

### 2.1.3.2. Indikator Kinerja dan Penilaian Kinerja

Menurut Hamzah dkk (2012: 70) mendefenisikan operasional kinerja yaitu skor yang didapat dari gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang atau dengan kata lain adalah unjuk kerja seseorang yang diperoleh melalui instrument pengumpul data tentang kinerja seseorang. Kinerja sendiri memiliki lima dimensi yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kecepatan atau ketepatan kerja
3. Inisiatif dalam kerja
4. Kemampuan kerja
5. Komunikasi

Sedangkan menurut Mathis (2002:78) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
2. Kualitas Kerja, yaitu dapat berupa kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan

Penilaian kinerja adalah kegiatan pengukuran (*measurement*) sebagai usaha menetapkan keputusan tentang sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaan oleh

seorang pekerja, dan untuk melakukan pengukuran tersebut diperlukan suatu perumusan standar pekerjaan sebagai pembanding (tolak ukur) (Nawawi, 2005: 237).

Dalam pengertian yang dikemukakan Nawawi tentang penilaian kinerja, ditegaskan bahwa tolak ukur untuk dijadikan pembanding hasil mengamati pelaksanaan pekerjaan, harus dirumuskan berupa Standar Pekerjaan. Sumber untuk menyusun Standar Pekerjaan itu adalah hasil analisis pekerjaan/jabatan berupa Deskripsi/Spesifikasi pekerjaan atau jabatan. dalam hal ini, Nawawi (2005: 243) mengemukakan bahwa standar pekerjaan harus mencakup tiga informasi pokok sebagai kriteria untuk melakukan penilaian keberhasilan atau kegagalan seorang pekerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Ketiga informasi itu adalah:

1. Informasi tentang apa tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh seorang pekerja, termasuk supervisor.
2. Informasi tentang bagaimana cara terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.
3. Informasi tentang hasil maksil yang seharusnya dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas dengan cara tersebut.

Dari ketiga informasi utama tersebut, fokus penilaian kinerja diarahkan pada “bagaimana cara” terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas. Informasi tentang apa yang harus dikerjakan memang penting, namun sifatnya statis, yang hanya akan berubah atau berkembang jika terjadi perluasan atau peningkatan volume kerja. Demikian pula informasi ketiga merupakan akibat dari informasi kedua yang bersifat terbuka bagi pekerja atau pegawai untuk melaksanakannya secara kreatif dan dengan menggunakan inisiatif dan kreativitasnya.

Bangun (2012 : 233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
  - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
  - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap pegawai dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
  - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.
  - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
  - a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
  - b. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
  - a. Datang tepat waktu.
  - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.
  - a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
  - b. Menghargai rekan kerja satu sama lain.
  - c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

#### **2.1.4. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Salah satu faktor yang mempengaruhi langsung terhadap kinerja pegawai adalah faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Bacal (2002:149) bahwa keberhasilan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individual yaitu meliputi tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berfikirnya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan yang berasal dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan sangat tergantung pada kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Suatu organisasi harus memiliki sumberdaya manusia yang mempunyai kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai pegawai/karyawan. Oleh sebab itu suatu organisasi harus memiliki pegawai yang berkualitas bertanggungjawab, disiplin yang tinggi serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi yang mencerminkan kinerja dari seorang pegawai. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cici Syafri Wenty (2015), dimana berdasarkan hasil penelitian Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah dilakukan diketahui bahwa: motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan berada pada kategori Cukup (78% dari skor ideal). Sementara itu Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Kurang Baik (68% dari skor ideal). Dari hasil analisis data diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara Motivasi Kerja Pegawai dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dimana besarnya koefisien korelasi  $r_{hitung} = 2,48 > r_{tabel} 2,021$  pada taraf kepercayaan 95%. Karena terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai tersebut, maka diharapkan kepada pegawai untuk meningkatkan lagi, motivasi kerja baik dari segi ketekunan, kerja keras, semangat kerja serta tanggungjawab dari masing-masing pegawai.

### 2.1.5. Hubungan Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai

Kemampuan perilaku adalah tingkat kecerdasan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta kepandaian menyesuaikan dengan lingkungan kerja.

Menurut Nayono (Nadapdap, 2012), kemampuan adalah tersedianya modal kecakapan, ketangkasan, keterampilan atau modal lain yang memungkinkan anggotanya dapat berbuat banyak untuk organisasinya. Dengan demikian apabila karyawan memiliki kemampuan pendidikan formal yang ditempuh, pendidikan non formal, tingkat pengalaman kerja yang dimiliki, tingkat keinginan (kemauan), maka akan mampu mendorong kinerjanya.

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Blanchard dan Hersey, 1995:5-6). Dalam pembentukannya, Kemampuan Kerja mengacu kepada beberapa indikator menurut Blanchard dan Hersey (1995:5-6), antara lain sebagai berikut: (1) Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan. (2) Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan. (3) Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

Hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Hal ini terlihat dari pegawai dengan kemampuan kerja

yang rendah cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan pegawai dengan kemampuan kerja yang tinggi sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi pula (Rachmawati *et al*, 2006).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh pada pengembangan sumber daya yang mengacu pada kinerja individu pegawai. Kemampuan yang rendah akan menghasilkan kinerja rendah dan apabila kemampuan pegawai/karyawan tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Choiriyah (2012) yang berjudul: Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir diketahui bahwa : Kemampuan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir cukup rendah. Hal ini diketahui dari karakteristik jawaban terhadap item pertanyaan/penyataan instrumen penelitian tentang kemampuan kerja dalam penelitian tersebut, bahwa hasil penemuan dilapangan mayoritas pegawai atau sebesar 13,3% pegawai yang memiliki pendidikan serta menduduki jabatan yang kurang sesuai dengan bidang pekerjaan, dan mayoritas pegawai atau sebesar 10,0% pegawai kurang peduli terhadap pentingnya keahlian atau pengalaman yang sesuai dengan bidang tugasnya serta tidak cukup terampil dalam melaksanakan tugas, serta mayoritas pegawai atau sebesar 23,3% kurang peduli terhadap pentingnya kecakapan dalam bekerja. Rendahnya kemampuan pegawai tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi, oleh karena itu sudah sepatutnya pimpinan dalam hal ini melakukan langkah-langkah peningkatan kemampuan kerja pegawai dalam rangka peningkatan kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Kemampuan kerja yang

tinggi, seorang pegawai akan mampu berbuat banyak bagi organisasi, sebaliknya dengan kemampuan yang rendah seorang pegawai tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dalam suatu pekerjaan, kemampuan kerja seorang pegawai terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins:2006;97).

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Kemampuan pada hakekatnya menunjukkan kecakapan seperti kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

#### **2.1.6. Hubungan Motivasi dan Kemampuan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi, mereka sebagai tenaga penggerak jalannya organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah disepakati bersama dalam suatu organisasi tersebut. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai kepala bagian atau pimpinan maupun sebagai bawahannya. Melihat begitu pentingnya keberadaan tenaga kerja atau pegawai tersebut maka manajemen dalam suatu organisasi perlu memperhatikan kepentingan pegawainya dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong meningkatnya kinerja pegawai.

Menurut Miner (2004), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan

suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Untuk penentuan kinerja, paling tidak ada 3 (tiga) peran dari kinerja tersebut, yaitu : 1) Keterampilan yang meliputi kemampuan dan kecakapan individu dalam suatu organisasi, 2) Tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan karyawan, dan 3) Kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan (Timpe, 2002). Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja bergantung pada ketiga faktor tersebut, jika salah satu cukup atau tidak mendukung satu dengan yang lain maka kinerja yang dicapai pegawai akan terganggu, demikian juga dengan dimilikinya kemampuan kerja yang baik diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan kinerja yang maksimal.

Kesamaan persepsi terhadap peran motivasi kerja dan kemampuan pegawai yang baik diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam organisasi sehingga diperoleh kinerja yang maksimal. Langkah ini penting dilakukan dalam rangka memperbaiki tingkat kinerja pegawai, apabila ditelusuri dan dicari penyebabnya yang menonjol adalah adanya sikap individu pegawai yang negatif terhadap pekerjaannya, adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diterima sehingga menyebabkan rasa tidak puas.

Analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu (1) kesiediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan (2) kemampuan pegawai untuk melaksanakannya, (Gomes, 2003:177). Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka

para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan jurnal penelitian yang telah dilaksanakan oleh Dirandita Martira Kusumadewi (2013) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta diketahui bahwa Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta. Dari hasilpenelitan tersebut, maka diharapkan kepada Instansi terkait agar dapat memperhatikan motivasi karyawan dengan memberikan hak dan kewajibannya sehingga karyawan akan merasa terayomi dan hal ini akan berdampak pada kinerja mereka. Dari segi kemampuan diharapkan pimpinan dapat memberikan informasi yang jelas kepada bawahan, dan dapat mendelegasikan tugas yang jelas kepada bawahan.

## **2.2. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan dan Catatn Sipil Provinsi Riau, yang dirangkum

dari jurnal penelitian terdahulu, akan dijelaskan pada tabel 2.3 dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 2.3. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Jurnal	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	2	3	4	5
1.	<b>Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.</b> <i>Oleh: Choiriyah, 2012. Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VIII, November 2012 ISSN: 2085-1375. Universitas Muhammadiyah Palembang</i>	Sama-sama membahas Motivasi Kerja, Kemampuan kerja dan Kinerja	Objek penelitian adalah pegawai Dinas Pendidikan	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering ilir. Terdapat pengaruh yang signifikan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.
2.	<b>Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang</b> <i>Oleh: Septiani Agustina Shafiah, 2004. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 2, Hal. 312-318 Brawijaya, Malang</i>	Sama-sama membahas Motivasi Kerja, Kemampuan kerja dan Kinerja	Objek penelitian adalah pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang	Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel kemampuan dan motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang. Berdasarkan hasil koefisien regresi masing-masing variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang.
3	<b>Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan</b> <i>Cici Syafri Wenty. 2015 Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP. Volume 3 Nomor 2 Oktober 2015</i>	Sama-sama membahas Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	Dalam penelitian ini tidak membahas mengenai kemampuan kerja pegawai	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa: terdapat hubungan yang signifikan positif antara Motivasi Kerja Pegawai dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dimana besarnya koefisien korelasi $r$ hitung = 2,48 > $r$ tabel 2,021 pada taraf kepercayaan 95%.
4	<b>Analisis Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja</b>	Sama-sama membahas Motivasi Kerja,	Objek penelitian adalah pegawai Seksi Perdagangan	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : 1) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja

	<p><b>Pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta.</b>  <i>Dirandita Martira Kusumadewi. 2013. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta</i></p>	<p>Kemampuan kerja dan Kinerja</p>	<p>Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta</p>	<p>terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta; 2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta; dan 3) Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai .</p>
5	<p><b>Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung</b>  <i>Oleh: Nenny Anggraeni. 2016. Jurnal Manajemen Produksi Jurusan Karawitan Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung</i></p>	<p>Sama-sama membahas Motivasi Kerja, Kemampuan kerja dan Kinerja</p>	<p>Objek penelitian adalah pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung</p>	<p>Dari hasil penelitian diketahui bahwa Pengaruh Kemampuan dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 86 %. Namun dilihat secara parsial motivasi lebih dominan dari pada kemampuan. Hal ini dapat dipahami bahwa semakin besar kemampuan dan motivasi maka akan semakin positif kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung.</p>
6.	<p><b>Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur</b>  <i>Oleh: Prabdwipa Meidianwar, dkk.2014 Jurnal Jurnal Administrative Reform, Vol.2 No.4,Desember 2014</i></p>	<p>Sama-sama membahas Motivasi Kerja, Kemampuan kerja dan Kinerja</p>	<p>Objek penelitian adalah pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur</p>	<p>Berdasarkan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut : pertama adalah bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di LPP TVRI Kalimantan Timur. Selanjutnya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di LPP TVRI Kalimantan Timur. Ketiga, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di LPP TVRI Kalimantan Timur. Keempat, dari persamaan regresi yang dihasilkan, terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel X terhadap variabel Y. Sehingga setiap peningkatan</p>

				kemampuan kerja dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur. Dan terakhir, berdasarkan hasil perhitungan regresi, diketahui bahwa secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur.
7.	<b><i>The Influence of Teachers' Work Motivation and Principals' Managerial Competence on Teachers' Performance</i></b> Oleh: : Andriani, Septi; Kesumawati, Nila; Kristiawan, Muhammad (2018). 2018.	Sama-sama membahas Motivasi Kerja dan Kinerja (Y)	Dalam penelitian ini membahas tentang Kepemimpinan Transformasional, sementara dalam penelitian yang akan dilakukan tidak membahas kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK di Palembang, artinya semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin baik pula kinerja guru SMK di Palembang; (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK di Palembang, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK di Palembang; dan (3) Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang.
8	<b><i>Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction.</i></b> by: Breugh, Jessica; Ritz, Adrian; Alfes, Kerstin (2018)	Sama-sama membahas Motivasi Kerja	Dalam penelitian ini memisahkan antara motivasi kerja dengan motivasi pelayanan publik	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Self-Determination Theory (SDT) / Teori Penentuan Nasib Sendiri dan Public Service Motivation (PSM) / Motivasi Pelayanan Publik menampilkan diferensiasi konseptual dan SDT memiliki hubungan terkuat dengan kepuasan kerja. Namun, analisis moderasi menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat PSM tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih stabil dibandingkan dengan karyawan dengan PSM rendah. Temuan ini juga menunjukkan bahwa dalam keadaan tertentu, misalnya ketika motivasi kerja SDT rendah, PSM merupakan konsep motivasi yang relevan
9	<b><i>Motivation at work: Which matters more, generation or managerial level?</i></b>	Sama-sama membahas Motivasi Kerja	Dalam penelitian ini tidak membahas mengenai	Hasil ini menunjukkan bahwa Pertama, orang yang lebih tua cenderung berada pada tingkat manajerial yang lebih tinggi

	<p><i>By: Deal, Jennifer J.; Stawiski, Sarah; Graves, Laura; Gentry, William A.; Weber, Todd J.; Ruderman, Marian (2013)</i></p>		kemampuan dan kinerja	<p>daripada orang yang lebih muda. Kedua, orang-orang di tingkat manajerial yang berbeda mengungkapkan jumlah yang berbeda, meskipun perbedaan menjelaskan sebagian kecil dari varians motivasi. Ketiga, baik motivasi intrinsik maupun motivasi teridentifikasi tidak terkait dengan generasi; kelompok yang saat ini berada di tempat kerja melaporkan tentang tingkat yang sama dari motivasi intrinsik. Keempat, bahwa motivasi eksternal tampaknya sedikit lebih rendah untuk individu daripada untuk orang-orang yang memiliki peran di bawah level tersebut.</p>
10	<p><b><i>The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model.</i></b>  <i>By: Fernet, Claude (2012) Vol. 26, No. 3, Université du Québec à Montréal, Canada ISSN 0267-8373 print/ISSN 1464-5335 online</i></p>	Sama-sama membahas Motivasi Kerja	Dalam penelitian ini tidak membahas mengenai kemampuan dan kinerja	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara khusus, sumber daya pekerjaan memengaruhi motivasi kerja (otonom dan terkontrol), dan motivasi mempengaruhi kelelahan emosional dan komitmen kerja. Secara keseluruhan, hasil ini menggaris bawahi pentingnya motivasi kerja, dan lebih khusus lagi, perannya dalam kaitannya dengan sumber daya pekerjaan dan fungsi karyawan.</p>
11	<p><b><i>The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages</i></b>  <i>Gagné, Marylène; Forest, Jacques; Gilbert, Marie Hélène; Aubé, Caroline; Morin, Estelle; Malorni, Angela (2010)</i></p>	Sama-sama membahas Motivasi Kerja	Dalam penelitian ini tidak membahas mengenai kemampuan dan kinerja	<p>Hasil ini menunjukkan bahwa struktur motivasi di tempat kerja lintas bahasa diatur secara konsisten empat jenis yang berbeda: yaitu motivasi intrinsik, regulasi yang teridentifikasi, regulasi introyek, dan regulasi eksternal.</p>
12	<p><b><i>Stress and work motivation of primary and secondary school teachers</i></b>  <i>Kongcharoen, Jinda; Onmek, Nutthajit; Jandang, Panaya; Wangyisen, Sukanya (2019)</i></p>	Sama-sama membahas Motivasi Kerja	Dalam penelitian ini lebih fokus pada motivasi yang dipengaruhi oleh stres kerja	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor demografi dan motivasi kerja mempengaruhi stres guru. Depresi seorang guru bukan hanya perjuangan pribadi, hal itu berpotensi mempengaruhi pengalaman belajar siswa, dan menyebabkan hubungan yang buruk dengan rekan kerja.</p>
13	<p><b><i>Work Motivation: Directing, Energizing, and Maintaining Effort (and Research)</i></b></p>	Sama-sama membahas Motivasi Kerja	Dalam penelitian ini lebih fokus faktor-faktor pembentuk	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dibentuk oleh kebutuhan dan motif, ciri-ciri kepribadian, dan faktor non-kerja. Selanjutnya, perlakuan</p>

	<i>Grant, Adam M.; Shin, Jihae (2012)</i>		motivasi kerja	ekstensif terhadap peran proses pengaturan diri tersedia di tempat lain. Kompleksitas psikologis, pengaruh sosial, dan situasional pada motivasi, maka disarankan untuk mengembangkan, menguji, dan menguraikan teori jarak menengah yang dirancang untuk menjelaskan fenomena dan hasil tertentu, daripada berusaha menggeneralisasi semua hasil.
14	<b><i>Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England</i></b>  <i>Jayaweera, Thushel (2015)</i>	Sama-sama membahas Motivasi Kerja	Dalam penelitian ini lebih fokus pengaruh Lingkungan kerja dan prestasi kerja terhadap motivasi kerja	Temuan penelitian menunjukkan pentingnya (a) Kondisi lingkungan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. kinerja staf mereka. (b) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan temuannya konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yaitu erspektif dan inisiatif karyawan. (c) motivasi memiliki efek mediasi antara hubungan antara kondisi kerja dan prestasi kerja.
15	<b><i>Management-by-results and performance measurement in universities – implications for work motivation</i></b>  <i>Kallio, Kirsi Mari; Kallio, Tomi J. (2014)</i>	Sama –sama membahas Motivasi Kerja (X) dan Kinerja (Y)		Berdasarkan temuan empiris dari penelitian ini, tampaknya manajemen dengan hasil bertentangan dengan motivasi intrinsik dan inti dari pekerjaan ahli yang dilakukan di universitas. Fakta bahwa responden di tiga universitas sangat kritis terhadap pengaruh MBR (Management-by-Results / Manajemen-dengan-hasil), dengan hanya sekitar 15% yang menyatakan kepuasan dengan sistem saat ini, memberikan gambaran pesimis tentang potensi penggunaannya sebagai alat manajemen yang berarti di universitas.
16	<b><i>Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality</i></b> <i>Olafsen, Anja H.; Deci, Edward L.; Halvari, Hallgeir (2018)</i>	Sama-sama membahas Motivasi Kerja	Dalam penelitian ini lebih fokus meneliti tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kebutuhan psikologis dasar terkait dengan motivasi kerja dari waktu ke waktu dan bukan sebaliknya. Selain itu, ditemukan hubungan tidak langsung antara dukungan kebutuhan manajerial dan motivasi kerja melalui kepuasan kebutuhan psikologis dasar. Temuan ini memiliki implikasi penting untuk model proses

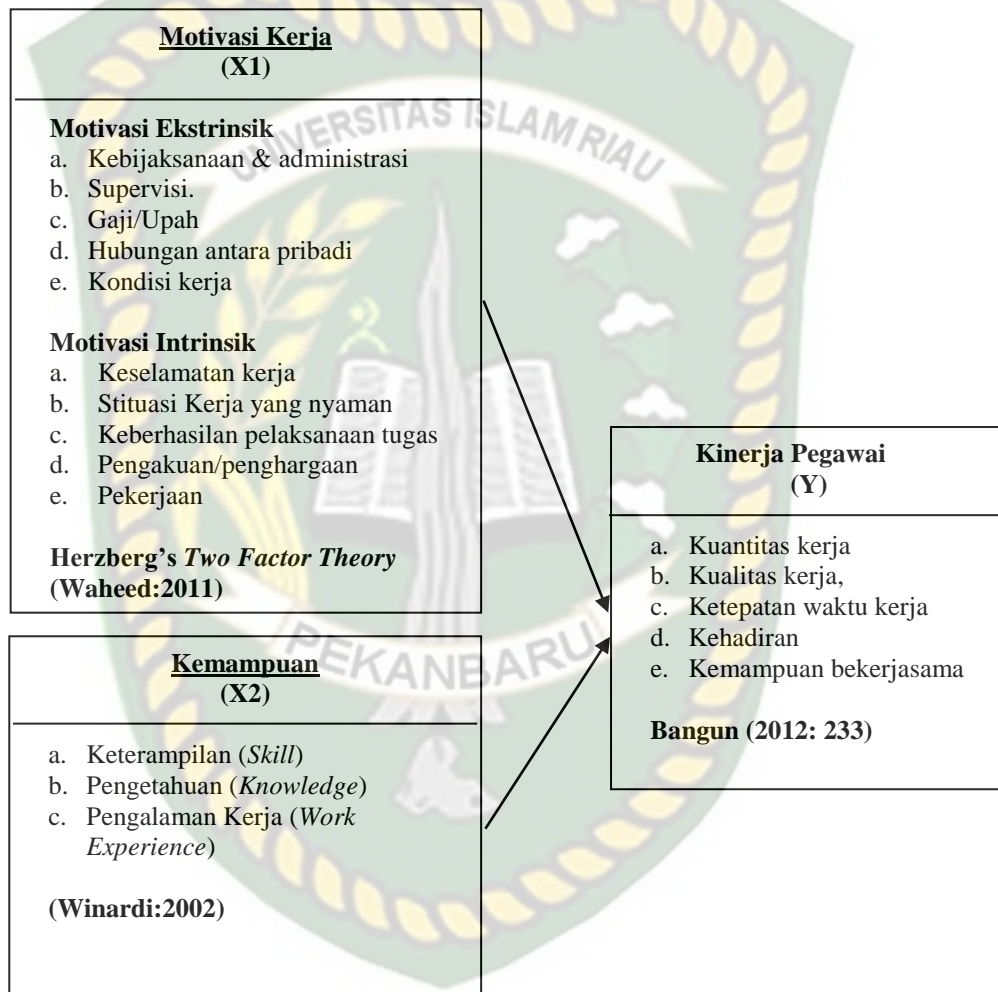
				pengujian penelitian SDT (Self-Determination Theory (SDT) / Teori Penentuan Nasib Sendiri) di masa depan di tempat kerja.
--	--	--	--	---

*Sumber: Dari berbagai jurnal*



### 2.3. Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas**  
**Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil**  
**Provinsi Riau**



*Sumber: Data Olean Penelitian Tahun 2021*

### 2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Pegawai terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Pegawai terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Kemampuan pegawai secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

## **2.5. Konsep Operasional, Operasional Variabel**

### **2.5.1. Konsep Operasional**

Untuk menghilangkan serta menghindari dari kesalah pahaman beberapa konsep ataupun istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan dalam konsep operasional sebagai berikut :

1. Variabel Bebas / Independent (variabel X) Menurut Sugiyono (2012:59) pengertian variabel bebas yaitu : “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat)”. dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas X terdiri dari dua variabel bebas yaitu: Motivasi (X1) dan Kemampuan (X2). Masing-masing dari variabel bebas tersebut akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

a. Motivasi (X1)

Motivasi mengacu pada pendorong didalam diri individu yang berpengaruh atas tingkat, arah, dan gigihnya upaya seseorang dalam pekerjaannya, (Schemerhorn, 2002:147). Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis Motivasi (X1) antara lain:

Faktor Ektrinsic:

1. Kebijakan & administrasi
2. Supervisi.
3. Gaji/Upah

4. Hubungan antara pribadi
5. Kondisi kerja

Faktor Intrinsic

1. Keselamatan kerja
  2. Stituasi Kerja yang nyaman
  3. Keberhasilan pelaksanaan tugas
  4. Pengakuan/penghargaan
  5. Pekerjaan
- b. Kemampuan (X2)  
Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas Robbins, (2015: 57). Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis Kemampuan (X2) antara lain, (Winardi:2002):
1. Keterampilan (*Skill*)
  2. Pengetahuan (*Knowledge*)
  3. Pengalaman Kerja (*Work Experience*)
2. Variabel tidak Bebas / dependent (variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Bangun (2012: 233) kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan indikator kinerja pegawai sebagai berikut:
- a. Kuantitas kerja yang terdiri :
    - Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target
    - Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan jenis kegiatan
    - Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar pekerjaan
  - b. Kualitas kerja yang terdiri :
    - Pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar prosedur
    - Pekerjaan dilakukan sesuai dengan penugasan
  - c. Ketepatan waktu kerja yang terdiri :
    - Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar waktu
    - Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja
  - d. Kehadiran yang terdiri :
    - Datang tepat waktu
    - Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan
  - e. Kemampuan bekerjasama yang terdiri :
    - Kemampuan pegawai dalam memberikan saran pada pimpinan untuk peningkatan produktifitas organisasi
    - Kemampuan pegawai dalam menghargai rekan kerja
    - Kemampuan untuk bekerjasama dalam tim kerja

### 2.5.2. Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel penelitian Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau ini dapat dilihat pada tabel 2.4 dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 2.4 Operasional Variabel Penelitian Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi ( $X_1$ )	Motivasi mengacu pada pendorong didalam diri individu yang berpengaruh atas tingkat, arah, dan gighnya upaya seseorang dalam pekerjaannya. (Schemerhorn, 2002:147)	<b><u>Faktor Ektrinsic</u></b> 1. Kebijakan & administrasi 2. Supervisi. 3. Gaji/Upah 4. Hubungan antara pribadi 5. Kondisi kerja	Ordinal
		<b><u>Faktor Intrinsic</u></b> 1. Keselamatan kerja 2. Stituasi Kerja yang nyaman 3. Keberhasilan pelaksanaan tugas 4. Pengakuan/penghargaan 5. Pekerjaan	
Kemampuan ( $X_2$ )	Kemampuan ( <i>ability</i> ) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2015: 57)	1. Keterampilan ( <i>Skill</i> ) 2. Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> ) 3. Pengalaman Kerja ( <i>Work Experience</i> )	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja ( <i>performance</i> ) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan ( <i>job requirement</i> ). Bangun (2012:231),	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerjasama	Ordinal

## 2.6. Teknik Pengukuran.

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau dilakukan dengan menggunakan skala ordinal. Skala ordinal, menurut Sugiyono (2012:98) menyatakan skala ordinal sebagai berikut: “Skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur.”

Ukuran ordinal yaitu suatu teknik pengukuran dengan cara mengurutkan dari tingkatan “paling rendah” ke tingkat “paling tinggi” ataupun sebaliknya. Lima kategori nilai : 5 = Sangat Baik, 4 = Baik 3 =Cukup Baik 2. = Kurang Baik, 1 = Tidak Baik

Dalam pengukuran semua dimensi variabel di atas adalah menggunakan 5 point *Likert Scale*, dimana jika terdapat jawaban dengan bobot rendah maka diberikan skor 1 (satu) dan seterusnya sehingga jawaban yang berbobot tinggi diberi skor 5 (lima). Kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut :

1. Kategori jawaban Sangat Baik (SB) diberi skor 5,
2. Kategori jawaban Baik (B) diberi skor 4,
3. Kategori jawaban Cukup Baik (CB) diberi skor 3
4. Kategori jawaban Kurang Baik (KB) diberi skor 2
5. Kategori jawaban Tidak Baik (TB) diberi skor 1

Perhitungan prosentase nilai rata-rata skor jawaban responden khususnya pada masing-masing indikator dari variabel Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Pegawai

ini dilakukan dengan menggunakan rumus "Analisis Soal Test" sebagaimana yang dikemukakan dibawah ini :

$$K = B/N \times 100\%$$

Dimana :

K = Skor rata-rata

B = Jumlah skor yang diperoleh dari masing-masing variabel

N = Jumlah skor maksimum

Perolehan skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah

1. Berdasarkan nilai tertinggi dan terendah tersebut, maka dapat ditentukan rentang interval sebagai berikut:

a. Untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dengan 20 item pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden (98 orang) dikalikan dengan 5 (nilai tertinggi) dan dikalikan dengan 1 (nilai terendah) sehingga:

$$\text{Nilai tertinggi } 20 \times 98 \times 5 = 9800$$

$$\text{Nilai terendah } 20 \times 98 \times 1 = 1960$$

Rentang skala Motivasi Kerja (X1) didapatkan dari perhitungan :

$$RS = \frac{m - n}{k} \dots\dots\dots(\text{Ferdinand, 2006})$$

$$= \frac{9800 - 1960}{5}$$

$$= \frac{7840}{5}$$

$$= 1568$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

m = Skor maksimal

n = Skor minimal

k = Jumlah kategori penilaian

**Tabel. 2.5. Kategori Rentang Skala Motivasi Kerja (X1)**

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	1960 – 3528	Tidak Baik
2.	3528,1 – 5096,1	Kurang Baik
3.	5096,2 – 6664,2	Cukup Baik
4.	6664,3- 8232,3	Baik
5.	8232,4 - 9800	Sangat Baik

Sumber: Data diolah

- b. Untuk variabel Kemampuan Pegawai (X2) dengan 6 item pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden (98 orang) dikalikan dengan 5 (nilai tertinggi) dan dikalikan dengan 1 (nilai terendah) sehingga:

$$\begin{aligned} \text{Nilai tertinggi } 6 \times 98 \times 5 &= 2940 \\ \text{Nilai terendah } 6 \times 98 \times 1 &= 588 \end{aligned}$$

Rentang skala Kemampuan Pegawai (X2) didapatkan dari perhitungan :

$$\begin{aligned} RS &= \frac{m - n}{k} \dots\dots\dots(\text{Ferdinand, 2006}) \\ &= \frac{2940 - 588}{5} \\ &= \frac{2352}{5} \\ &= 470,4 \end{aligned}$$

Dimana :

RS = Rentang Skala  
m = Skor maksimal  
n = Skor minimal  
k = Jumlah kategori penilaian

**Tabel. 2.6. Kategori Rentang Skala Kemampuan Pegawai (X2)**

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	588 – 1058,4	Tidak Baik
2.	1058,5 – 1528,9	Kurang Baik
3.	1529 – 1999,4	Cukup Baik
4.	1999,5 – 2469,9	Baik
5.	2470 – 2940	Sangat Baik

Sumber: Data diolah

- c. Untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan 10 item pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden (98 orang) dikalikan dengan 5 (nilai tertinggi) dan dikalikan dengan 1 (nilai terendah) sehingga:

$$\begin{aligned} \text{Nilai tertinggi } 10 \times 98 \times 5 &= 4900 \\ \text{Nilai terendah } 10 \times 98 \times 1 &= 980 \end{aligned}$$

Rentang skala Kemampuan Pegawai (X2) didapatkan dari perhitungan :

$$\begin{aligned} RS &= \frac{m - n}{k} \dots\dots\dots(\text{Ferdinand, 2006}) \\ &= \frac{4900 - 980}{5} \\ &= \frac{3920}{5} \\ &= 784 \end{aligned}$$

Dimana :

- RS = Rentang Skala
- m = Skor maksimal
- n = Skor minimal
- k = Jumlah kategori penilaian

**Tabel. 2.7. Kategori Rentang Skala Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	980 – 1764	Tidak Baik
2.	1764,1 – 2548,1	Kurang Baik
3.	2548,2 – 3332,2	Cukup Baik
4.	3332,3 – 4116,3	Baik
5.	4116,4 – 4900	Sangat Baik

*Sumber: Data diolah*

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 1.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2007: 5). Menurut Subana (2005: 25) penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendiskripsikan banyak hal.

Adapun Spesifikasi penelitian ini adalah bersifat deskriptif yaitu untuk mengangkat fakta, keadaan, variabel, dan fenomena-fenomena yang terjadi sekarang (ketika penelitian berlangsung) dan penyajiannya apa adanya. Penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada studi korelasional. Studi korelasi ini merupakan hubungan antar variabel, tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbal balik antara variabel (Subana, 2005: 36). Dengan metode ini peneliti akan mendeskripsikan tentang Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

#### 1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

Alasan utama pemilihan lokasi penelitian ini adalah karena saat ini Motivasi dan Kemampuan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau masih belum sesuai dengan yang diharapkan dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas.

### 1.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, Arikunto (2006:131). Populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Sugiyono (2008:115) menyatakan bahwa sampel yaitu: “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Dalam penelitian ini populasi yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian keseluruhan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau berjumlah 98 orang. Adapun besaran jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini akan dijelaskan pada tabel 3.1 dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel. 3.1. Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian**

No	Klasifikasi Populasi	Anggota Populasi (Orang)	Sampel (orang)
1.	Kepala Dinas	1	1
2	Sekretaris Dinas	1	1
3	Kepala Sub Bagian	3	3
4	Kepala Bidang	5	5
5	Kepala Seksi	15	15
6	Staf	73	73
<b>Jumlah</b>		<b>98</b>	<b>98</b>

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun 2021

#### 1.4. Teknik Penarikan Sampel

Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan teknik sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### 1.5. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dari penelitian ini adalah berupa data Primer dan sekunder, yang dapat dibedakan sebagai berikut :

##### a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari masing-masing sampel penelitian beserta data hasil penyebaran quisioner yang dilakukan pada informan penelitian yang berkaitan dengan motivasi, kemampuan dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau

**Tabel 3.2. Data Primer**

No	Sumber Data	Teknik Pengumpulan data	Informasi yang dibutuhkan
1	Kepala Dinas	Quisioner & Wawancara	Informasi tentang: Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Pegawai, Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau
2	Sekretaris Dinas	Quisioner & Wawancara	sda
3	Kepala Sub Bagian	Quisioner & Wawancara	sda
4	Kepala Seksi	Quisioner	sda
5	Staf	Quisioner	sda

*Sumber: Data Penelitian Tahun 2021*

## b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari literatur buku-buku dan data yang dikumpulkan dari sejumlah data yang tersedia secara tertulis yang berupa data-data lain menurut penulis dapat melengkapi penelitian ini nantinya. Adapun data sekunder yang diperlukan adalah regulasi terkait sejarah singkat dan profil, sejarah singkat lokasi penelitian, data dokumentasi penelitian dan lain sebagainya yang terkait dengan penelitian.

**Tabel 3.3. Data Sekunder**

No	Data	Sumber Data	Teknik Pengumpulan data
1	Sejarah Dinas Profil Dinas Visi dan Misai Dinas	Profil Dinas	Dokumentasi
2	Kondisi Geografis Provinsi Riau	Profil Provinsi Riau	Dokumentasi
3	Data Kepegawaian	Laporan Kinerja Instansi	Dokumentasi
4	Data Struktur organisasi, Tugas dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau	Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau	Dokumentasi
5.	Foto Dokumentasi Penelitian	Pengambilan data Penelitian	Dokumentasi

*Sumber: Data Penelitian Tahun 2021*

### 1.6. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk mengungkap data tentang Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau ini diperoleh dengan menggunakan instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner. Tujuan dari angket ini adalah memperoleh data mengenai pengaruh variabel X yang terdiri dari: Motivasi (X1), Kemampuan (X) dan variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

Dalam penelitian ini, menggunakan angket tertutup yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda checklist (√). Checklist atau daftar cek adalah suatu daftar yang berisi subjek dan aspek-aspek yang akan diamati, sehingga checklist dapat menjamin bahwa peneliti mencatat tiap-tiap kejadian sekecil apapun yang dianggap penting dengan menggunakan lima alternatif jawaban, dimana nantinya responden dapat langsung memilih salah satu jawaban yang menurutnya sesuai dengan kondisi/ keadaan yang dihadapi responden.

Adapun teknik pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Kuisisioner. Kuisisioner merupakan alat bantu yang paling banyak digunakan, berupa suatu daftar pertanyaan tertulis mengenai suatu permasalahan tertentu untuk dijawab dengan tertulis
- b. Wawancara. Wawancara terhadap informan dilakukan dengan semiterstruktur (*semistructure interview*), dimana dalam pelaksanaan wawancara dilakukan secara terbuka, bebas tetapi masih berpedoman pada pedoman wawancara yang sudah disiapkan.
- c. Metode Observasi , yaitu teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap sejumlah acuan yang berkenaan dengan topik penelitian ke lokasi penelitian.

- d. Penelitian Kepustakaan, Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan berbagai literature seperti dokumen, majalah, koran, jurnal, internet, buku, dan berbagai bahan yang berhubungan dengan objek penelitian
- e. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui pengkajian dan penelaah terhadap catatan tertulis, dokumen-dokumen tertulis, maupun sumber-sumber lain yang berkompetensi dan berkaitan dengan masalah yang diteliti

### **1.7. Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis**

Metodologi penelitian ini adalah penelitian non eksperimental yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan metode deskriptif dan pengambilan data dengan menggunakan metode survey.

Data yang diperlukan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer didapat melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara langsung dan juga dengan menggunakan kuesioner dengan responden/sampel guna mendapatkan informasi yang diperlukan.

Selain itu digunakan juga metode analisis statistik regresi linier berganda dengan mengaplikasikan piranti lunak komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 16.0 sehingga pekerjaan tabulasi, perhitungan statistik dan penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif.

Adapun tahapan analisis dan uji yang dilakukan dalam analisa data dan uji hipotesis pada penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Analisis Deskriptif

Ferdinand (2006) analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran (deskripsi) tentang suatu data, seperti rata-rata (*mean*) jumlah (*sum*), simpangan baku (*standars deviation*), nilai minimum dan maksimum.

Dalam pengambilan keputusan interpretasi *mean* deskriptif dari masing-masing variabel yang diteliti, penulis menggunakan pedoman dari Ghozali (2006) sebagai berikut:

**Tabel. 3.4. Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian**

No	Nilai Mean	Interprestasi
1	1 – 1,79	Sangat Tidak Baik
2	1,80 – 2,59	Tidak Baik
3	2,60 – 3,39	Cukup Baik
5	3,40 – 4,19	Baik
6	4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Ghozali 2006

## 2. Uji validitas dan Reliabilitas Data

### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, yaitu dengan mengkorelasikan tiap butir pertanyaan dengan skor total. Kemudian dikonsultasikan antara nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95%. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS for windows release versi 16.0*.

Dalam mengukur validitas keabsahan butir instrumen atau keabsahan internal instrumen, dilakukan dengan cara menganalisis hubungan antara skor tiap butir

dan skor total, dengan menggunakan rumus *Product Moment*. Perhitungan tersebut menghasilkan butir yang valid dan yang tidak valid dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}}$$

$r_{hitung}$	= Koefisien Korelasi
$\sum X_i$	= Jumlah skor item
$\sum Y_i$	= Jumlah skor total (seluruh item)
N	= Jumlah sampel

Kriteria yang digunakan untuk uji coba keabsahan butir instrument adalah  $r_{hitung}$  dalam taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 30$ . jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Demikian pula sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan tidak dipakai dalam penelitian/drop

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *One Shot. One Shot* atau pengukuran sekali, artinya pengukuran hanya dilakukan sekali, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan, Ghozali (2006:42). Uji reabilitas dalam penelitian ini berbantuan *SPSS for windows release Versi 16.0* dengan uji

statistik *Cronbach Alpha*. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* >0,60, Nunnally dalam Ghozali (2006:42).

Perhitungan reliabilitas butir pertanyaan Model Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4), Kepemimpinan (X5) dan Kinerja Pegawai (Y) dilakukan dengan rumus Alpha Croban (Ghozali. 2006:38). Cara ini dipilih karena sesuai dengan instrument yang disusun dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha_1^2}{\alpha_2^2} \right]$$

$$\alpha_2^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Dimana :

$r_{ii}$	= Reliabilitas instrumen/koefisien alfa
$k$	= Banyak butir pertanyaan
$\sum \alpha_1^2$	= Jumlah varian butir
$\alpha_2^2$	= Varian total
$N$	= Jumlah sampel

### 3. Persamaan Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk menyelidiki hubungan antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena variabel independennya lebih dari satu yaitu Motivasi (X1), Kemampuan (X2), dan variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Kegunaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Motivasi dan Kemampuan pegawai

terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
- a. : Konstanta
- b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> : Koefisien
- X<sub>1</sub> : Motivasi
- X<sub>2</sub> : Kemampuan
- e : *Error term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Selain itu digunakan juga metode analisis statistik, yaitu dengan mengaplikasikan piranti lunak komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 16.0 sehingga pekerjaan tabulasi, perhitungan statistik dan penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan apakah variabel-variabel yang diteliti dapat dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu:

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau yang mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas Ghozali (2006:112). Uji normalitas data, juga bisa menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan bantuan SPSS for windows release Versi 16.0. Jika nilai signifikansi  $>0,05$  maka data dalam penelitian berdistribusi normal. Rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

$$KD = 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

$n_1$  = jumlah sampel yang diperoleh

$n_2$  = jumlah sampel yang diharapkan (Sugiyono, 2008:257)

#### b. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifik model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik Ghozali (2012:115). Jika nilai signifikansi pada tabel ANOVA  $<0,05$  maka model sebaiknya berbentuk linear. Jika data berbentuk linear maka penggunaan analisis regresi pada pengujian hipotesis dapat dipertanggungjawabkan, namun jika tidak linear maka harus digunakan analisis non linear.

**c. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup> atau R Square)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar prosentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat (Anto Dajan, 2000). Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dinyatakan dalam prosentase. Nilai R<sup>2</sup> ini berkisar antara  $0 < R^2 < 100\%$ .

**5. Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui benar tidaknya hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t untuk Uji Parsial dan Uji F untuk Uji Simultan.

**a. Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)**

Uji parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent*) dilakukan untuk mengetahui secara terpisah atau individual pengaruh atau kontribusi yang diakibatkan oleh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, (Priyatno, 2008:85). Dengan tingkat keyakinan adalah 95% (= 5%).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terjadi secara parsial atau individu antara variabel Motivasi (X1), Kemampuan (X2) terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Untuk mengetahui hipotesis penelitian diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Hipotesis diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau

individu antara variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ) jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dan sebaliknya, hipotesis ditolak jika  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Selain itu, pengambilan keputusan dalam menguji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas. Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak, (Priyatno, 2008:85).

Pengujian dilakukan dengan melakukan uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut (Santoso, 2004:175):

1) Membuat hipotesis

Hipotesis untuk kasus pengujian t-test adalah:

- $H_0 : \beta_1 = 0$  : Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi, terhadap kinerja pegawai
- $H_a : \beta_1 > 0$  : Ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi, terhadap kinerja pegawai
- $H_0 : \beta_2 = 0$  : Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Kemampuan terhadap kinerja pegawai
- $H_a : \beta_2 > 0$  : Ada pengaruh positif yang signifikan antara Kemampuan terhadap kinerja pegawai
- $H_0 : \beta_3 = 0$  : Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Pengetahuan, terhadap kinerja pegawai

2) Pengambilan keputusan

Pengujian uji t di sini menggunakan program komputer SPSS ver. 16.

Dimana dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi pengujian  $> 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga hipotesis yang dirumuskan tidak terbukti kebenarannya.
- Jika nilai signifikansi pengujian  $< 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang dirumuskan terbukti kebenarannya.

### b. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F atau uji simultan pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat, (Priyatno, 2008:85).

Hipotesis dalam penelitian ini untuk uji F yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel Motivasi (X1), Kemampuan (X2), terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Untuk menguji hipotesis diterima atau ditolak yaitu dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima.  $F_{tabel}$  dapat ditentukan dengan cara :  $F_{tabel} = df1 ; df2$  Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ .  $df1$  (Jumlah variabel - 1),  $df2$  (n-k-1), (Priyatno, 2008:85).

Jadi,  $df1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df2 = 85 - 2 - 1 = 82$ . Selain itu, pengambilan keputusan dalam menguji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas. Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak.

Pengujian dilakukan dengan melakukan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut : (Santoso, 2004 : 203)

#### 1) Perumusan Hipotesis

- $H_0 : \beta_1 \beta_2 < 0$  : Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi dan Kemampuan terhadap variabel Kinerja Pegawai

- $H_a : \beta_1 \beta_2 > 0$  : Ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi dan Kemampuan terhadap variabel Kinerja Pegawai

2) Pengambilan keputusan

Untuk melakukan uji F di sini digunakan program SPSS ver. 16, dengan dasar pengujian sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi pengujian  $> 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ) menunjukkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga hipotesis yang dirumuskan tidak terbukti kebenarannya
- Jika nilai signifikansi pengujian  $< 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ) menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang dirumuskan terbukti kebenarannya.

c. Uji Koefisien Beta

Uji Koefisien Beta ini digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang paling menentukan (dominan) berpengaruh terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi linier. Nilai Beta terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat, (Priyatno, 2008:85)

## BAB IV

### DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

#### 4.1. Sejarah Ringkas

##### 4.1.1. Sejarah Pembentukan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau dahulunya bernama Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau. Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, maka nama Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau diubah menjadi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau tipe A yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat, desa dan bidang kependudukan dan pencatatan sipil.

##### 4.1.2. Gambaran Pelayanan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 12 Ayat 2 menjelaskan Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar pada poin f; administrasi kependudukan dan pencatatan sipil; dan g pemberdayaan masyarakat dan desa. Sehingga dengan dibentuknya Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil oleh Pemerintah Provinsi Riau berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, maka dinas ini

mengemban 2 (dua) urusan yakni 1) urusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil; dan 2) urusan pemberdayaan masyarakat dan desa.

Urusan pemberdayaan masyarakat dan desa selain mengacu pada apa yang diatur oleh Undang-Undang 23 Tahun 2014, juga berpedoman kepada apa yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa. Pasal 114 pada undang-undang desa ini setidaknya ada 11(sebelas) kewenangan pembinaan dan pengawasan yang bisa dilakukan pemerintah provinsi dalam melaksanakan urusan pemberdayaan masyarakat dan desa. Salah satu konsekuensi Undang – Undang Desa adalah digelontorkannya Dana Desa (DD) serta menempatkan desa sebagai posisi yang otonom, baik dari sisi kewenangan mengatur SDA maupun kebijakan pengelolaan keuangan. Sehingga hal ini memuat urusan pemberdayaan masyarakat dan desa semakin kompleks dan dinamis.

Dalam urusan pembinaan dan pengawasan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil pada prinsipnya mengatur tentang pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. Pendaftaran penduduk mengatur mengenai pencatatan atas pelaporan peristiwa kependudukan yaitu kejadian yang dialami penduduk yang harus dilaporkan karena membawa akibat terhadap penerbitan atau perubahan Kartu Keluarga, Kartu Tanda Penduduk dan/atau surat keterangan kependudukan lainnya meliputi pindah datang, perubahan alamat serta perubahan status tinggal terbatas menjadi tinggal tetap. Sedangkan pencatatan sipil mengatur mengenai pencatatan atas pelaporan peristiwa penting yaitu kejadian yang dialami oleh seseorang meliputi kelahiran, kematian, lahir mati, perkawinan, perceraian, pengakuan anak, pengesahan anak, pengangkatan anak, perubahan nama, dan perubahan kewarganegaraan.

Perumusan kebijakan kependudukan diarahkan pada penyelenggaraan pelayanan prima di bidang administrasi kependudukan dengan pengendalian kuantitas, peningkatan kualitas serta pengarahan mobilitas, sehingga hasil pengelolaan administrasi dan informasi kependudukan yang selanjutnya dapat digunakan sebagai sarana penunjang perumusan kebijakan pembangunan daerah. Perumusan kebijakan kependudukan tentunya disesuaikan dengan potensi dan kebutuhan pengembangan daerah dalam memperhitungkan faktor kependudukan.

Tujuan utama dari pelaksanaan urusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil adalah untuk meningkatkan efektivitas pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat, menjamin akurasi data kependudukan, dan ketunggalan NIK sebagaimana diatur pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan yang merupakan perubahan yang mendasar di bidang administrasi kependudukan.

#### **4.1.3. Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Sejalan dengan Tugas dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil selaku Perangkat Daerah Provinsi Riau yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, menjelaskan bahwa Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau merupakan perangkat daerah Pemerintah Provinsi Riau di bidang

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang berperan dalam membantu Kepala Daerah.

Menelaah visi, misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih ditujukan untuk memahami arah pembangunan yang akan dilaksanakan dan mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Perangkat Daerah yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut.

***“Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (Riau Bersatu)”***

Untuk mewujudkan Visi tersebut ditetapkan Misi yang merupakan gambaran kegiatan yang akan dilakukan yang memungkinkan penyediaan produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sekaligus untuk memelihara kesinambungan dan perkembangan kehidupan masyarakat yang akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan Misi sebagai berikut:

1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Beriman, Berkualitas dan Berdaya Saing Global Melalui Pembangunan Manusia Seutuhnya.
2. Mewujudkan Pengembangan Infrastruktur Daerah Yang Merata, Berwawasan Lingkungan dan Berkelanjutan.
3. Mewujudkan Pembangunan Ekonomi Yang Inklusif, Mandiri dan Berdaya saing.
4. Mewujudkan Budaya Melayu Sebagai Payung Negeri dan Mengembangkan Pariwisata yang Berdaya saing.
5. Mewujudkan Tata Kelola pemerintah Yang Baik dan Pelayanan Publik Yang Prima Berbasis Teknologi Informasi.

Mengacu pada Visi dan Misi, maka ditetapkan Program Prioritas unggulan Kemasyarakatan yang Strategis untuk dibangun/dikembangkan yang diharapkan dapat segera memberikan kontribusi bagi implementasi pembangunan Provinsi Riau. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau mendukung Visi Gubernur Riau melalui misi ke 3 dan ke 5 yaitu:

### **Misi ke 3**

Mewujudkan Pembangunan Ekonomi Yang Inklusif, Mandiri dan Berdaya saing, dengan tujuan Menurunnya angka kemiskinan dan pengangguran untuk mewujudkan misi gubernur maka Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil menentukan Program Prioritas unggulan sebagai berikut:

1. Program Pembinaan dan Pemberdayaan Lembaga di Desa
2. Program Pembinaan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa

### **Misi ke 5**

Mewujudkan Tata Kelola pemerintah Yang Baik dan Pelayanan Publik Yang Prima Berbasis Teknologi Informasi, yang dicapai melalui penyelenggaraan urusan kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas PMD, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau mendukung semua instansi pelayanan publik atau seluruh OPD di Lingkungan Provinsi Riau memanfaatkan data kependudukan yang bisa dimanfaatkan untuk semua hajat hidup orang banyak, termasuk perencanaan pembangunan.

Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau mengelola data kependudukan lebih dari 6 juta penduduk.

Setiap penduduk memuat sekurangnya 31 elemen data, mulai dari nama, alamat, jenis kelamin, nama orang tua, data biometrik berupa sidik jari dan irish mata hingga elemen data lain yang memuat rahasia pribadi seseorang. Itu semua masuk dalam data base kependudukan. Ke-31 elemen data inilah yang terus dioptimalkan dan terus diperbarui sehingga menjadi big data kependudukan yang semakin lengkap.

Sosialisasi Pemanfaatan Data Kependudukan harus selalu dikembangkan. Ditargetkan hingga tahun 2024, dilakukan Penandatanganan Kerja Sama tentang Pemanfaatan NIK, dan KTP-el antara Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau dengan seluruh OPD pelayanan publik. Saat ini OPD yang sudah melakukan penandatanganan kerjasama adalah Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau punya gagasan dan impian besar mengintegrasikan data dalam semua proses pemerintahan di Indonesia. Dengan integrasi data ini semua urusan pelayanan publik bakal semakin mudah, murah, cepat dan efisien.

Melalui data kependudukan tersebut Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau sedang menyiapkan peradaban baru Provinsi Riau dengan data penduduk yang kuat berbasis single identity number (SIN). Sehingga setiap penduduk hanya memiliki satu identitas Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-el) dan satu Nomor Induk Kependudukan (NIK).

Big data kependudukan yang semakin akurat ini terus mendapat kepercayaan publik yang semakin meluas. Di tingkat nasional, Direktorat Jenderal Dukcapil

Kementerian Dalam Negeri menyatakan saat ini sudah 1.218 lembaga yang bekerja sama memanfaatkan data kependudukan Dukcapil. Di tingkat Provinsi Riau kerjasama pemanfaatan data kependudukan baru bisa dikerjasamakan dengan instansi pemerintah, sedangkan swasta seperti bank Riau harus melakukan kerjasama langsung dengan pusat.

Implementasi SIN yang didorong pemanfaatan data tersebut, sejalan dengan sistem yang diamanatkan undang-undang, yaitu one data policy. Undang-Undang Nomor 24 tahun 2013 tentang Administrasi Kependudukan mengamankan data kependudukan milik Kemendagri sebagai satu-satunya data yang dapat digunakan untuk berbagai keperluan. Inilah yang akan terus perbaiki kualitasnya oleh Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Riau sehingga ke depan kita betulbetul memiliki one data policy, yaitu kebijakan satu data kependudukan untuk semua keperluan yang dalam hal ini menggunakan data Dukcapil.

Memperhatikan visi dan misi Pemerintah Daerah Provinsi Riau di atas, masih cukup banyak agenda dan kebijakan yang masih memerlukan penyelesaian lebih lanjut guna menjawab kebutuhan dan dinamika penyelenggaraan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa yang harus terus dilaksanakan secara berkelanjutan. Terlihat bahwa tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil sesuai konteks peran dan kepentingan daerah, memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi kepada ke sepuluh (10) Misi tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung.

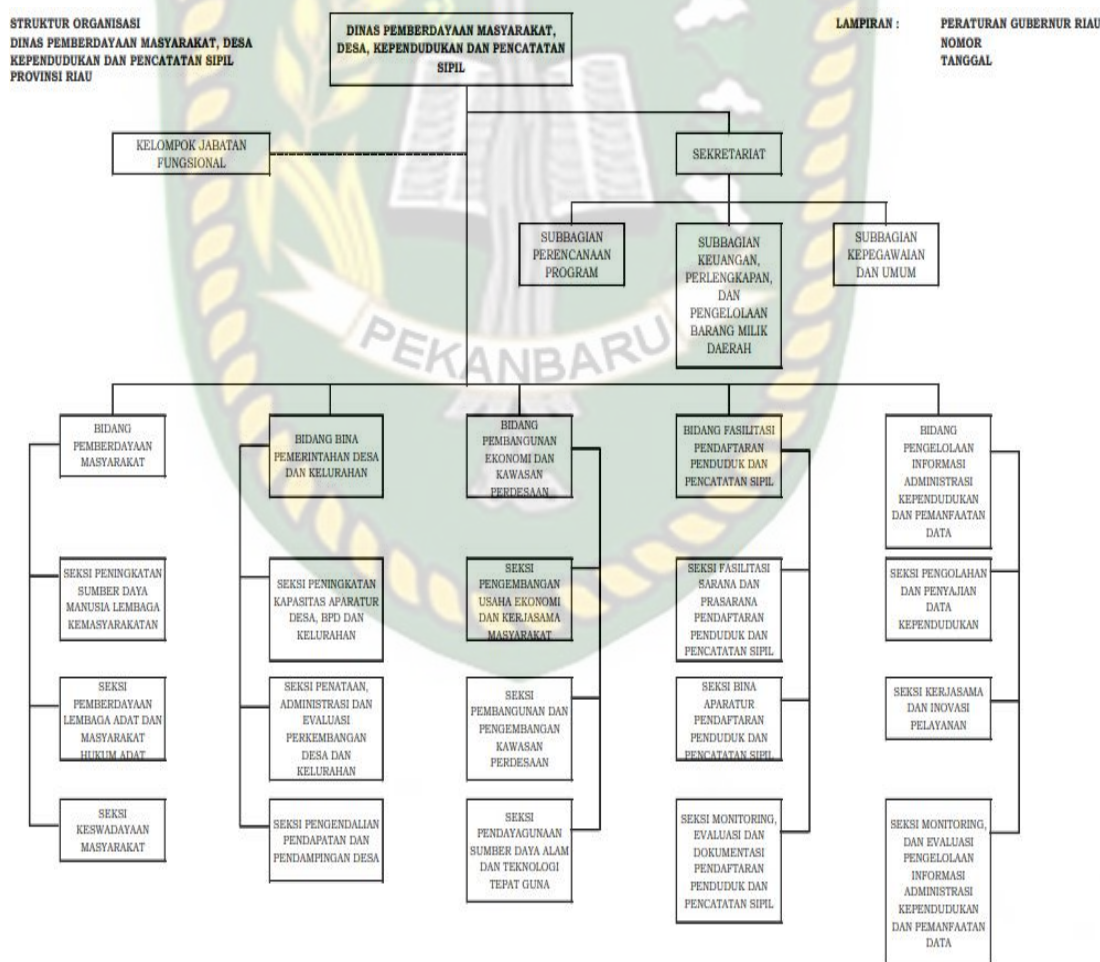
Dalam upaya mencapai visi-misi kepala daerah tersebut diatas beberapa faktor yang menghambat dalam pencapaian visi dan misi tersebut diantaranya:

- 1) Kualitas dan kuantitas Sumber Daya Aparatur yang belum memadai dan optimal.
- 2) Distribusi pegawai belum merata di bidang-bidang.
- 3) Ketersediaan dan pengelolaan data dan informasi di bidang yang belum valid dan akurat.
- 4) Mekanisme pola kerja dan standar operasional prosedur (SOP) setiap bidang belum tertata dengan efektif dan efisien.
- 5) Belum optimalnya koordinasi antar bidang dalam perencanaan kegiatan sehingga sistem pengendalian, monitoring dan evaluasi belum berjalan maksimal.
- 6) Belum optimalnya koordinasi dan kerjasama antar Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi dengan Dinas PMD Kabupaten.
- 7) Rendahnya kapasitas kompetensi dan moral sumber daya manusia perangkat desa.
- 8) Belum optimalnya tugas dan fungsi lembaga pemerintahan desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.
- 9) Kinerja lembaga kemasyarakatan di desa dan kelurahan dalam pemberdayaan dan pembangunan masyarakat yang belum optimal.
- 10) Menurunnya peranan dan fungsi lembaga adat sebagai penegak sistem sosial budaya dalam kehidupan masyarakat lokal.

- 11) Lambatnya perkembangan usaha ekonomi masyarakat di perdesaan.
- 12) Rendahnya partisipasi masyarakat dalam bergotong royong.
- 13) Rendahnya kemampuan masyarakat dalam mendayagunakan teknologi tepat guna.

#### 4.2. Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**



Sumber: Renstras Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau 2019-2024

Adapun Susunan Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil
  - 1) Sekretariat, terdiri atas:
  - 2) Subbagian Perencanaan Program;
  - 3) Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah; dan
  - 4) Subbagian Kepegawaian dan Umum.
- b. Bidang Pemberdayaan Masyarakat, terdiri atas:
  - 1) Seksi Peningkatan Sumber Daya Manusia Lembaga Masyarakat;
  - 2) Seksi Seksi Pemberdayaan Lembaga Adat dan Masyarakat Hukum Adat; dan
  - 3) Seksi Keswadayaan Masyarakat.
- c. Bidang Bina Pemerintahan Desa dan Kelurahan, terdiri atas:
  - 1) Seksi Peningkatan Kapasitas Aparatur Desa, Badan Pemusyawaratan Desa, dan Kelurahan;
  - 2) Seksi Penataan, Administrasi, dan Evaluasi Perkembangan Desa, dan Kelurahan; dan
  - 3) Seksi Pengendalian Pendapatan dan Pendampingan Desa
- d. Bidang Pembangunan Ekonomi dan Kawasan Perdesaan terdiri atas:
  - 1) Seksi Pengembangan Usaha Ekonomi Dan Kerjasama Masyarakat;
  - 2) Seksi Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Perdesaan; dan
  - 3) Seksi Pendayagunaan Sumber Daya Alam dan Teknologi Tepat Guna.
- e. Bidang Fasilitas Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil, terdiri atas:
  - 1) Seksi Fasilitas Sarana dan Prasarana Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil;
  - 2) Seksi Bina Aparatur Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil; dan
  - 3) Seksi Monitoring, Evaluasi dan Dokumentasi Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil.
- f. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data, terdiri atas:
  - 1) Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan;
  - 2) Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan; dan
  - 3) Seksi Monitoring dan Evaluasi Pengolahan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data.

#### **4.3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2019 mempunyai tugas

membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Selanjutnya dijelaskan bahwa Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Bidang Bina Pemerintahan Desa dan Kelurahan, Bidang Usaha Ekonomi Masyarakat dan Teknologi Tepat Guna, Bidang Fasilitasi Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil, dan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
- b. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Bidang Bina Pemerintahan Desa dan Kelurahan, Bidang Usaha Ekonomi Masyarakat dan Teknologi Tepat Guna, Bidang Fasilitasi Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil, dan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Bidang Bina Pemerintahan Desa dan Kelurahan, Bidang Usaha Ekonomi Masyarakat dan Teknologi Tepat Guna, Bidang Fasilitasi Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil, dan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
- d. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Bidang Bina Pemerintahan Desa dan Kelurahan, Bidang

Usaha Ekonomi Masyarakat dan Teknologi Tepat Guna, Bidang Fasilitas Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil, dan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;

- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.4. Sumber Daya Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Sumber daya organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau merupakan suatu hal yang sangat penting dan menjadi faktor utama bagi setiap aktifitas organisasi sehingga dapat mewujudkan kinerja sebagaimana yang diharapkan. Sumber daya yang ada dengan kata kunci daya/energi (*power*) yang artinya dapat dimaknai dalam hal kemampuan, kekuatan, keberdayaan, peranan, kewenangan dan tanggung jawab. Sehingga sumber yang berarti sumber-sumber (*resources*) yang kaidahnya dalam manajemen dalam rangka pelaksanaan berbagai aktifitas untuk mencapai tujuan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Riau dalam uraian tugas dan fungsi. Sumber daya Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai berikut:

##### **4.4.1. Sumber Daya Aparatur**

Sehubungan dengan belum dilakukannya distribusi ASN dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau, maka analisis Sumber Daya Aparatur disajikan sesuai kondisi yang ada pada

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau, didukung oleh 98 orang Aparatur Sipil Negara dengan komposisi per 30 November 2020 adalah sebagai berikut:

A. **Komposisi Aparatur Sipil Negara menurut Golongan Ruang**

**Tabel 4.1. Jumlah ASN Berdasarkan Golongan**

No	Golongan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Golongan I	1	1,02
2	Golongan II	13	13,27
3	Golongan III	61	62,24
4	Golongan IV	23	23,47
<b>Jumlah</b>		<b>98</b>	<b>100,00</b>

*Sumber: Sub Bagian Umum Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2020*

Berdasarkan data pada tabel 4.1, diketahui bahwa komposisi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau didominasi oleh golongan III, yang berjumlah 61 orang. Selanjutnya diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil dengan Golongan II dan Golongan IV yang jumlahnya 13 orang dan 23 orang. Dan golongan I berjumlah 1 orang. Jumlah seluruh ASN adalah 98 orang.

B. **Komposisi Aparatur Sipil Negara Menurut Jabatan/Esselonering.**

**Tabel 4.2. Jumlah ASN Menurut Jabatan**

No	Golongan	Jumlah (Orang)
1	Esselon II	1
2	Esselon III	5
3	Esselon IV	15
4	Jabatan Fungsional Tertentu	5
5	Staf Fungsional Umum	62
<b>Jumlah</b>		<b>98</b>

*Sumber: Sub Bagian Umum Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2020*

Dari sejumlah 98 orang ASN Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau, terdapat 1 orang dengan jabatan eselon II, yaitu Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau; 5 orang dengan jabatan eselon III, yang terdiri dari Sekretaris dan 4 Kepala Bidang, serta 15 jabatan eselon IV, 5 orang Jabatan fungsional tertentu dan yang lainnya adalah staf/fungsional umum. Hal ini sesuai dengan Susunan Perangkat Daerah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau yang semenjak tahun 2019 berubah nama menjadi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau, berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 76 Tahun 2016.

### C. Komposisi Aparatur Sipil Negara Menurut Tingkat Pendidikan Formal

**Tabel 4.3. Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	STRATA 2 (S-2)	28	28,57
2	STRATA 1 (S-1)	38	38,78
3	Diploma	18	18,37
4	SLTA/SMK	13	0,13
5	SD	1	1,02
<b>Jumlah</b>		<b>98</b>	<b>86,87</b>

*Sumber: Sub Bagian Umum Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2020*

Jika dilihat pada tingkat pendidikan aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau, yang secara total berjumlah 98 orang, maka komposisi pegawai dengan pendidikan Sarjana S1 berjumlah 38 orang, sarjana S2 berjumlah 28 orang, Diploma berjumlah 18 orang dan tingkat pendidikan SLTA/SMK berjumlah 13 orang dan 1 orang ASN berpendidikan SD. Secara tingkat pendidikan, kondisi pegawai pada Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau, mencerminkan sumber daya aparatur yang sudah baik, dan akan terus ditingkatkan.

#### D. Komposisi Aparatur Sipil Negara Menurut Tingkat Pendidikan Penjenjangan

**Tabel 4.4. Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

N0	Nama Pelatihan Penjenjangan	Jumlah (Tahun 2019)
1	DIKLAT PIM IV	17
2	DIKLAT PIM III	13
3	DIKLAT PIM II	2
4	DIKLAT PIM I	0
5	DIKLAT FUNGSIONAL MADYA	1
6	DIKLAT FUNGSIONAL MUDA	2
7	DIKLAT FUNGSIONAL PERTAMA	1
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>

*Sumber: Sub Bagian Umum Dinas PMD sampai tgl 31 Desember 2019*

Pada Tabel 4.4 terlihat bahwa untuk pelatihan penjenjangan yang terbanyak sampai tahun 2019 telah diikuti adalah Diklatpim IV, yang telah diikuti 17 pegawai, sedangkan sebanyak 13 orang pegawai lainnya telah mengikuti Diklat PIM III dan sisanya sebanyak 5 orang ASN telah mengikuti Diklat PIM 2 dan PIM 1 serta Diklat Fungsional lainnya.

#### 4.4.2. Sarana dan Prasarana

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau didukung oleh sarana dan prasarana kerja. Keadaan sarana dan prasarana kerja dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 4.5. Rekapitulasi Sarana Prasarana Pendukung SKPD**

No	Nama	Jumlah	Keterangan
1	Tanah	8.250 m <sup>2</sup>	
2	Kendaraan Dinas	12 Unit	
3	Alat-Alat Kantor dan Rumah Tangga	881 Unit	
4	Alat-Alat Studio dan Komunikasi	45 Uni	
5	Alat-Alat Keamanan	2 Unit	
6	Bangunan Gedung	10 Unit	
7	Bangunan Air	2 Unit	
8	Instalasi	1 Unit	
9	Jaringan	1 Unit	
10	Buku Perpustakaan	528 Buah	
11	Barang bercorak Kesenian	9 Unit	

Sumber: *Sub Bagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2019*

#### **4.5. Kinerja Pelayanan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau**

##### **4.5.1. Kinerja Pelayanan**

Dalam kurun waktu 2014-2019 (5 tahun periode Renstra), Pelaksanaan urusan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dilaksanakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau, Terdapat 4 (Empat ) program yang menjadi Program Prioritas dalam penyelenggaraan pemerintahan pada urusan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yaitu:

- 1) Program Peningkatan Keberdayaan Masyarakat Pedesaan;
- 2) Program Pengembangan Lembaga Ekonomi Pedesaan;
- 3) Program Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Membangun Desa;
- 4) Program Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa;

Indikator kinerja, sebagai arahan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam satu periode, yang sebelumnya ukuran kinerja lebih bersifat substantif dan sektoral sedangkan indikator kinerja yang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi

pada periode 2014-2019 menekankan kepada integrasi program kegiatan bersama lintas sektoral lainnya, sehingga capaian kinerja Dinas PMD cenderung „bias dan sulit di capai dan diukur.

Adapun indikator yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan urusan PMD Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Indikator dalam pelaksanaan urusan PMD Provinsi Riau Tahun 2014-2019**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke				
				I	II	III	IV	V
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Mempercepat Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Menuju Kemandirian Desa di Provinsi Riau	Terwujudnya Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Menuju Desa Mandiri di Provinsi Riau	Persentase Desa Tertinggal di Provinsi Riau	55 %	50 %	45 %	40 %	35 %
			Jumlah Desa Mandiri	0	10	10	10	10

*Sumber Renstra Dinas Tahun 2019-2024*

Target capaian Kinerja Renstra Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa pada priode 2014 – 2019 dapat dilihat dari tabel di atas bahwa tingkat realisasi pada indikator kinerja menurunnya persentase desa tertinggal di provinsi Riau setiap tahunnya mencapai target yang telah ditetapkan, bahkan pada tahun 2017 melebihi dari target yang telah ditetapkan yaitu semula ditargetkan 40% realisasinya jadi 42%. Sedangkan tingkat realisasi pada indikator bertambahnya jumlah desa mandiri di provinsi Riau masih belum ada yang mencapai target dari tahun ke tahun bahkan dari tahun 2014 s/d 2016 realisasinya masih tidak ada desa mandiri, sedangkan tahun 2017 sudah terealisasi 4 desa mandiri dari 10 desa mandiri yang ditargetkan, untuk tahun 2018 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa juga belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan yaitu bertambahnya 10 desa mandiri sementara baru bertambah 6 desa mandiri sejak Tahun 2017. Sedangkan untuk Target capaian Kinerja Renstra

Bidang Urusan Kependudukan dan Pencatatan Sipil pada priode 2014 – 2019 dapat dilihat dari tabel di atas bahwa tingkat realisasi capaian kerjanya tahun 2017 yaitu rasio kepemilikan KTP-EL sebesar 76,27% dan 85,02% pada tahun 2018 dari 100% yang ditargetkan, dan untuk cakupan akta kelahiran (0-18 tahun) tingkat realisasinya tahun 2018 yaitu sebesar 63,05% dari 90% yang ditargetkan sedangkan untuk indikator kinerja pemanfaatan data kependudukan tingkat realisasinya tahun 2018 yaitu 3,3% dari 5% yang ditargetkan.

**Tabel 4.7. Posisi Capaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2019 Terhadap Resntra SKPD 2014-2019**

No.	Sasaran Strategis	Realisasi	Target	Persentase Capaian Tahun berjalan terhadap Renstra
		2014 s.d 2019	2014 s.d 2019	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatnya Kapasitas dan peran lembaga kemasyarakatan serta partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa/kelurahan	12 %	12 %	40%
2	Meningkatnya efektifitas dan kualitas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pemerintahan kelurahan dalam proses penyelenggaraan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik	12 %	12 %	40%
3	Meningkatkan Pengembangan Usaha Ekonomi Masyarakat Desa dan Kelurahan	6 Persen	6 Persen	40%
4	Meningkatnya pengelolaan sumberdaya alam berwawasan lingkungan dengan mendayagunakan Teknologi Tepat Guna (TTG)	- 3 Peta - 3 Kab/kota - 33 Posyantek	- 3 Peta - 3 Kab/kota - 33 Posyantek	22%
5	Meningkatnya tatanan kehidupan sosial budaya masyarakat yang maju & dinamis melalui pelestarian adat istiadat dan budaya lokal	- 12 Kab/Kota  - 376 anggota LAM + PMD	- 12 Kab/Kota  - 376 anggota LAM + PMD	16%
6	Meningkatnya Perencanaan Program, Pengelolaan Keuangan, Perlengkapan serta Kepegawaian dan Umum	- 16 Laporan - 3 Renja SKPD - 12 Kab/kota	- 16 Laporan - 3 Renja SKPD - 12 Kab/kota	80%

Sumber: LAKIP Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2019

Terkait dengan indikator kinerja Dinas PMD DUKCAPIL Provinsi Riau yang menjadi indikator utama pada urusan PMD untuk periode renstra tahun 2019 – 2024 belum dapat disajikan capaiannya pada periode 2014 s.d 2019 dikarenakan belum adanya pengklasifikasian pada BUMDes dan pada tahun 2020 baru akan dilakukan pengklasifikasian BUMDes dasar, BUMDes tumbuh, BUMDes berkembang dan BUMdes Maju. Selain itu, belum seluruh desa/kelurahan melaksanakan pelaporan terhadap hasil evaluasi mandiri sebagaimana diatur dalam Permendagri Nomor 81 Tahun 2015 tentang Evaluasi Desa dan Kelurahan. Oleh sebab itu, Dinas PMD DUKCAPIL Provinsi Riau perlu melakukan upaya – upaya strategis sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya agar semakin banyak desa yang melaporkan hasil capaian atau hasil evaluasi perkembangan desa dan kelurahan sebagaimana diatur dalam permendagri 81/2015. Semakin banyak desa/kelurahan yang melakukan evaluasi, maka akan semakin menggambarkan kondisi tingkat perkembangan desa/kelurahan di Provinsi Riau.

#### **4.6. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau**

##### **4.6.1. Urusan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;**

Berdasarkan hasil analisis kelembagaan yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan Urusan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Provinsi Riau. Adapun berbagai tantangan kedepan yang perlu diantisipasi adalah sebagai dalam pencapaian program prioritas, antara lain:

- 1) Memburuknya kondisi lingkungan hidup dan sumber daya alam serta terbatasnya akses masyarakat terhadap sumber daya alam. Masalah utama

yang dihadapi masyarakat miskin adalah terbatasnya akses masyarakat miskin terhadap sumber daya alam dan menurunnya mutu lingkungan hidup, baik sebagai sumber mata pencaharian maupun sebagai penunjang kehidupan sehari-hari.

- 2) Keterbatasan kapasitas aparatur penyelenggara Pemerintahan Desa dan Kelurahan dalam rangka pemberian pelayanan dan menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi pemerintahan desa/kelurahan.
- 3) Kinerja Lembaga kemasyarakatan di Desa dan Kelurahan masih rendah dalam mendorong peran aktif masyarakat guna mengelola program-program pembangunan dalam rangka mewujudkan ketahanan masyarakat, termasuk masih rendahnya kemampuan sumber daya manusia di perdesaan, seperti Kader Pemberdayaan Masyarakat, Kader PKK dan Kader Posyandu.
- 4) Kecenderungan menurunnya peranan dan fungsi lembaga adat sebagai penegak sistem nilai sosial budaya dalam kehidupan masyarakat lokal, sehingga memerlukan upaya pemantapan nilai-nilai sosial budaya masyarakat sesuai tradisi dan ada istiadat setempat seperti budaya gotong royong sebagai pedoman sikap dan perilaku masyarakat dalam kehidupan bersama.
- 5) Semakin menurunnya tingkat kesejahteraan sosial masyarakat dengan berkembangnya berbagai jenis penyakit menular, anak yang kurang gizi, meningkatnya penggunaan obat-obatan terlarang, dan masalah sosial kemasyarakatan lainnya, dapat berdampak pada menurunnya kualitas

sumberdaya manusia. Untuk itu, perlu diupayakan pemenuhan hak-hak dasar penduduk, seperti kesehatan dan pendidikan serta peningkatan pendapatan keluarga dalam rangka meningkatkan kesejahteraan keluarga.

- 6) Kurang berkembangnya usaha ekonomi masyarakat di perdesaan, yang mengakibatkan rendahnya kondisi kehidupan ekonomi masyarakat sehingga memerlukan upaya penguatan usaha ekonomi masyarakat dan usaha-usaha desa termasuk lembaga keuangan mikro masyarakat di perdesaan dalam penyediaan permodalan.
- 7) Belum optimalnya peran aktif masyarakat dalam pengelolaan sumberdaya alam dan pelestarian lingkungan, karena terbatasnya akses masyarakat dalam mengelola dan memanfaatkan potensi sumberdaya alam lokal.
- 8) Rendahnya kemampuan masyarakat dalam mendayagunakan teknologi tepat guna, sehingga tidak tercipta peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan nilai tambah produk hasil usaha masyarakat. Hal ini memerlukan upaya pemasyarakatan dan pendayagunaan teknologi tepat guna yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Sementara itu peluang yang dapat dimanfaatkan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam pengembangan tugas pokok dan fungsinya, meliputi:

- 1) Kebijakan pemerintah sejalan dengan Nawa Cita ketiga Presiden Joko Widodo yaitu “Membangun Indonesia dari Pinggiran dengan Memperkuat Daerah-Daerah dan Desa dalam kerangka Negara kesatuan”, merupakan rujukan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Provinsi Riau dalam mengembangkan dan melaksanakan program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat dan desa.

- 2) Peran strategis Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau dalam upaya meningkatkan pemberdayaan masyarakat yang difokuskan pada kegiatan perumusan kebijakan, pembinaan dan fasilitasi implementasi dalam aspek pengembangan kemampuan dan kemandirian masyarakat dalam pembangunan melalui peningkatan kapasitas aparatur pemerintahan desa/kelurahan, penguatan kapasitas lembaga masyarakat dan pengembangan pola pembangunan partisipatif, pemantapan nilai-nilai sosial budaya dan peningkatan pelayanan sosial dasar bagi masyarakat, pengembangan usaha ekonomi produktif masyarakat, pengembangan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan sumber daya alam dan pelestarian lingkungan hidup dengan mendayagunakan teknologi tepat guna serta peningkatan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa/pemerintahan kelurahan.
- 3) Pemerintah bersama masyarakat secara berkelanjutan mengembangkan berbagai program dalam rangka pemberdayaan masyarakat melalui peningkatan akses masyarakat dalam mengembangkan kegiatan usaha ekonomi masyarakat, penyediaan sarana dan prasarana pendidikan dan pelayanan kesehatan termasuk penyediaan berbagai informasi dan pengembangan sumberdaya manusia di perdesaan.

- 4) Upaya pemberdayaan masyarakat miskin secara komprehensif menjadi komitmen utama dari seluruh jajaran aparatur yang mengemban tugas di bidang pembangunan perdesaan, sehingga secara proaktif merancang berbagai kebijakan dan program penanggulangan kemiskinan sesuai karakteristik masalah dan prioritas kebutuhan keluarga miskin. Upaya komprehensif dalam rangka pemberdayaan masyarakat (termasuk pemberdayaan masyarakat miskin), difokuskan pada seluruh aspek kehidupan masyarakat, yakni pemberdayaan masyarakat dalam aspek ekonomi, aspek sosial budaya, aspek politik, dan aspek lingkungan.
- 5) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, menegaskan bahwa Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan demikian penyelenggaraan pemerintahan desa merupakan rangkaian yang utuh dan tidak terpisahkan sebagai satu kesatuan dalam penyelenggaraan sistem pemerintahan secara nasional, dan merupakan unit terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat serta memiliki posisi strategis dalam mencapai keberhasilan berbagai kebijakan dan program pemberdayaan masyarakat.

- 6) Pengesahan UU No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa menjadi tonggak sejarah penting bagi pemerintahan desa, karena UU Desa menunjukkan komitmen nyata dan adanya political will dari negara untuk memberdayakan desa dan meningkatkan kesejahteraan seluruh perangkat desanya. Political will itu antara lain:
- a. Adanya alokasi anggaran dari APBN untuk pembangunan desa sebagaimana dituangkan dalam pasal 71, setiap desa akan mendapatkan alokasi dana dari APBN sebesar 10% dari dana perimbangan yang diterima kabupaten/kota dalam APBD setelah dikurangi Dana Alokasi Khusus (DAK),
  - b. Adanya penghasilan tetap, tunjangan dan pemeliharaan kesehatan untuk kepala desa dan perangkat desa.
- 7) Sejalan dengan kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah, maka Pemerintah Daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat, termasuk penetapan kebijakan dan program-program pemberdayaan masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

#### **4.6.2. Urusan Kependudukan dan Catatan Sipil**

Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan sejalan dengan amanat UU Nomor 24 Tahun 2013 masih menjadi isu strategis kementerian dalam negeri tahun 2014-2019, dimana disebutkan perlu kejelasan dan tindak lanjut, diantaranya dukungan peraturan pelaksanaan penetapan pejabat struktural yang menangani administrasi kependudukan di daerah, komitmen untuk mendukung pendanaan

pelaksanaan administrasi kependudukan oleh daerah melalui APBN, dan percepatan optimalisasi pemanfaatan database kependudukan.

Yang menjadi tantangan dalam urusan kependudukan dan pencatatan sipil adalah perubahan substansi yang mendasar dalam UU Nomor 24 tahun 2013 yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan Administrasi Kependudukan sejalan dengan tuntutan pelayanan Administrasi Kependudukan yang profesional, memenuhi standar teknologi informasi, dinamis, tertib dan tidak diskriminatif perlu disosialisasikan dan diimplementasikan untuk mencapai standar pelayanan minimal menuju pelayanan prima yang menyeluruh dalam mengatasi permasalahan kependudukan. Semakin mendesaknya kebutuhan pemanfaatan data kependudukan bagi berbagai kepentingan layanan publik, antara lain terkait dengan keimigrasian, perbankan, kepolisian dan perpajakan.

Peluang berdasarkan renstra kementerian dalam negeri adalah data kependudukan yang dihimpun dari pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil menjadi data agregat penduduk yang meliputi himpunan data perseorangan berupa data kuantitatif dan data kualitatif. Data Kependudukan yang berasal dari hasil konsolidasi DKPSP2KB Provinsi Riau dengan Kementerian Dalam Negeri tersebut seyogyanya digunakan untuk semua keperluan termasuk perencanaan pembangunan. Kementerian Dalam Negeri melalui Disdukcapil Provinsi dan Kabupaten/Kota, telah melakukan pendataan penduduk dengan membangun database penduduk yang sistematis, terstruktur dan saling berhubungan dengan menggunakan perangkat lunak, perangkat keras dan jaringan komunikasi data. Selain itu, Kementerian Dalam Negeri melalui UU Nomor 24 tahun 2013 telah melakukan upaya untuk dapat

meningkatkan pelayanan Administrasi Kependudukan sejalan dengan tuntutan pelayanan Administrasi Kependudukan yang profesional, memenuhi standar teknologi informasi, dinamis, tertib dan tidak diskriminatif dalam pencapaian standar pelayanan minimal menuju pelayanan prima yang menyeluruh untuk mengatasi permasalahan kependudukan.



## BAB V

### ANALISA DATA DAN HASIL PENELITIAN

#### 5.1. Gambaran Subjek Penelitian

Sesuai dengan apa yang dijelaskan dalam metode penelitian ini, bahwa yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau, maka peneliti terlebih dahulu menyajikan data-data mengenai identitas responden penelitian yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dari para responden.

Untuk mengetahui keadaan responden penelitian, maka diuraikan secara singkat mengenai karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur dan tingkat pendidikan sebagai berikut :

#### 1). Jenis Kelamin Responden

**Tabel 5.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	47	47,96
2	Perempuan	51	52,04
<b>Jumlah</b>		<b>98</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian 2021*

Berdasarkan tabel 5.1 diatas terlihat bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang atau 47,96 %. Sedangkan responden yang memiliki jenis kelamin Perempuan sebanyak 51 orang atau 52,04%. Dengan demikian terlihat bahwa responden penelitian Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan

dan Catatan Sipil Provinsi Riau lebih banyak berjenis kelamin Perempuan dari pada jenis kelamin Laki-Laki.

## 2). Umur Responden

**Tabel 5.2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkatan Umur**

No	Umur	Jumlah	Persentase %
1	20-30 tahun	7	7.14
2	31-40 tahun	24	24.49
3	41-50 tahun	37	37.76
4	> 50 Tahun	30	30.61
<b>Jumlah</b>		<b>98</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian 2021*

Dari tabel diatas dapat dilihat, bahwa responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 7 orang atau 7,14% dari keseluruhan jumlah responden. Responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 24 orang atau 24,49% dari keseluruhan jumlah responden. Responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 37 orang atau 37,76% dari keseluruhan jumlah responden. Responden yang berumur > 50 tahun sebanyak 30 orang atau 30,61% dari keseluruhan jumlah responden. Jadi dari data tersebut diketahui jumlah responden berdasarkan umur terbanyak adalah responden yang berumur 41 > 50 tahun.

## 3). Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden penelitian terdiri dari berbagai disiplin ilmu dari berbagai jenjang pendidikan. Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden penelitian, dapat dilihat pada tabel 5.3 dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 5.3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S2	28	28.57
2	S1	38	24.49
3	Diploma	18	18.37
4	SLTA	13	13.27
5	SLTP	0	0
6	SD	1	1.02
<b>Jumlah</b>		<b>98</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana Srata – 2 (S2) sebanyak 28 orang atau 28,57%, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana Srata 1 (S1) sebanyak 38 orang atau 24,49%, responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 18 orang atau 18,37% dari keseluruhan responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 13 orang atau 13,27% dari keseluruhan responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTP sebanyak 0 orang atau 0% dari keseluruhan responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan SD sebanyak 1 orang atau 1.02% dari keseluruhan responden.

Dengan demikian terlihat bahwa responden Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau ini lebih banyak memiliki tingkat Pendidikan Sarjana Strata 1 (S1).

### 5.2. Analisa Data Hasil Penelitian.

Untuk memberikan gambaran mengenai Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, pada bagian ini akan diberikan uraian mengenai

masing-masing variabel berdasarkan tanggapan responden terhadap item kuesioner penelitian.

Hasil tanggapan responden yang berjumlah 98 orang, berdasarkan hasil tanggapan kuesioner penelitian akan diuraikan dalam bentuk tabel tabulasi frekuensi dengan skor untuk setiap dimensi variabel sebagai berikut:

### **5.2.1. Analisis Variabel Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.**

Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis Motivasi (X1) antara lain:

- a) Faktor *Ektrinsic*. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*, dalam penelitian ini terdiri dari:
  - 1 Kebijakan & administrasi
  - 2 Supervisi.
  - 3 Gaji/Upah
  - 4 Hubungan antara pribadi
  - 5 Kondisi kerja
- b) Faktor *Intrinsic*. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Motivasi Instrinsik dalam penelitian ini terdiri dari:
  1. Keselamatan kerja
  2. Stituasi Kerja yang nyaman

3. Keberhasilan pelaksanaan tugas
4. Pengakuan/penghargaan
5. Pekerjaan

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai Motivasi Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, akan dijelaskan pada tabel Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja Pegawai pada tabel 5.14 dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 5.4. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja Pegawai (X1) Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Kebijakan organisasi	15	142	37	2	0	196	Baik
2	Supervisi	16	97	78	5	0	196	
3	Gaji/Upah	5	128	59	4	0	196	
4	Hubungan antar pribadi	27	112	56	1	0	196	
5	Kondisi kerja	23	114	54	5	0	196	
6	Keselamatan kerja	10	72	94	20	0	196	
7	Stituasi kerja	14	83	95	4	0	196	
8	Keberhasilan pelaksanaan tugas	14	100	82	0	0	196	
9	Pengakuan/Penghargaan	12	88	86	10	0	196	
10	Pekerjaan	16	116	57	7	0	196	
<b>Jumlah Tanggapan</b>		<b>152</b>	<b>1052</b>	<b>698</b>	<b>58</b>	<b>0</b>	<b>1960</b>	
<b>Skor</b>		<b>760</b>	<b>4208</b>	<b>2094</b>	<b>116</b>	<b>0</b>	<b>7178</b>	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Keterangan :

Rentang skala skor variabel Motivasi Kerja (X1)

1. 8232,4 - 9800 = Sangat Baik
2. **6664,3- 8232,3** = **Baik**
3. 5096,2 – 6664,2 = Cukup Baik
4. 3528,1 – 5096,1 = Kurang Baik
5. 1960 – 3528 = Tidak Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.4 diatas diketahui tanggapan 98 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 152 tanggapan dengan skor 760, tanggapan responden pada kategori Baik berjumlah 1052

tanggapan dengan skor 4208, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik berjumlah 698 tanggapan dengan skor 2094, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 58 tanggapan dengan skor 116 dan tanggapan responden pada kategori Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan skor 0

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.14 di atas dapat diketahui tanggapan tertinggi dari keseluruhan responden adalah Baik yaitu 1052 tanggapan dengan dengan skor 4208.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa Pegawai, pada umumnya sudah memiliki motivasi kerja yang baik.

Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau sudah menerapkan berbagai aturan bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas. Dari tanggapan sebahagian besar pegawai tersebut diketahui bahwa para pegawai sudah memahami dan melaksanakan berbagai aturan tersebut dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau terkait dengan kebijakan dan peraturan yang diterapkan akan dijelaskan sebagai berikut:

“Saat ini Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau selalu berupaya untuk menerapkan berbagai kebijakan dan aturan yang ditetapkan, baik oleh Pemerintah Pusat ataupun Pemerintah Daerah walaupun saat ini kita masih dalam keadaan bencana Covid-19. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau selalu berperan dalam melaksanakan kegiatan pemberdayaan khususnya

bagi masyarakat desa yang ada di Provinsi Riau. Begitu juga bagi seluruh pegawai yang bertugas, kita selalu berupaya untuk menerapkan disiplin kerja yang baik agar kegiatan pelayanan masyarakat.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil wawancara dan observasi penelitian yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa Pegawai, pada umumnya sudah memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja pegawai tersebut terlihat dari hasil tanggapan responden penelitian mengenai prestasi kerja pegawai bahwa pegawai dalam penyelesaian tugas dari masing-masing pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Tanggapan berkategori cukup baik berdasarkan hasil pengumpulan data quisioner yang ditanggapi oleh sebahagian besar pegawai adalah mengenai keselamatan kerja dan situasi kerja pegawai. Mengenai tanggapan tersebut berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau akan dijelaskan sebagai berikut:

“Untuk jaminan keselamatan bagi para pegawai yang bertugas, pemerintah telah memberikan jaminan kepada seluruh pegawai berupa BPJS Kesehatan. Namun memang jika kita lihat dalam situasi saat ini, jaminan keselamatan berupa BPJS tersebut tidak sepenuhnya mampu memberikan motivasi yang baik bagi segenap aparatur dalam bertugas. Hal ini semata-mata disebabkan karena kekhawatiran dari masing-masing pegawai terhadap ancaman penyebaran penyakit Corona yang saat ini masih merupakan wabah yang belum ada obatnya. Disamping itu sarana-prasarana medis yang memadai yang berfungsi untuk mencegah wabah penyakit tersebut saat ini belum tersedia. Kami yang bertugas disini hanya mengandalkan masker dan hand saitizer biasa yang pada umumnya ada diperkantoran lainnya. Sementara kegiatan pelayanan yang kita lakukan tidak sebatas hanya dilingkungan kantor saja, kami juga melakukan kegiatan rutin lainnya diluar lingkungan kantor.”

Tanggapan berikutnya mengenai situasi kerja disampaikan oleh salah seorang staf Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau sebagai berikut:

“Menurut saya kondisi dilingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, saya rasa belum memberikan rasa nyaman bagi para pegawai dalam bertugas. Sarana dan prasarana kerja yang ada saat ini menurut saya perlu diperbaharui dan ditambah..”

Adapun data mengenai sarana prasarana pendukung pelaksanaan tugas Satuan Perangkat Daerah yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau akan dijelaskan pada tabel 5.5 dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 5.5. Sarana dan Prasarana Pendukung SKPD**

No.	Nama	Jumlah	Keterangan
1	Tanah	8.250 m <sup>2</sup>	
2	Mobil Dinas	11 Unit	
3	Alat-Alat Kantor dan Rumah Tangga	920 Unit	
4	Alat-Alat Studio dan Komunikasi	52 Unit	
5	Alat-Alat Keamanan	12 Unit	
6	Bangunan Gedung	9 Unit	
7	Bangunan Air	2 Unit	
8	Instalasi	1 Unit	
9	Jaringan	1 Unit	
10	Buku Perpustakaan	528 Buah	
11	Barang bercorak Kesenian	9 Unit	
12	Mobil Operasional	4 Unit	
13	Kendaraan dinas Sepeda Motor	1 Unit	

*Sumber: Sub Bagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2020*

Berdasarkan data pada tabel 5.5 diatas, dapat diketahui bahwa ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau belum memadai terutama sekali mengenai ketersediaan jumlah kendaraan operasional mobiler baik itu kendaraan

bermotor roda dua ataupun roda empat yang akan memberikan pelayanan masyarakat di Provinsi Riau.

Begitu juga dengan interaksi pegawai dengan sesama rekan kerja. Sebagai instansi pemerintah daerah provinsi Riau yang bertugas melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat khususnya yang ada di wilayah perdesaan, tentunya aktifitas para pegawai lebih banyak melakukan interaksi dengan berbagai pihak yang ada di daerah perdesaan. Akibat seringnya dilaksanakan kegiatan diluar kantor tersebut, maka kekompakan tim dan juga rasa persaudaraan antara sesama pegawai dalam bertugas mutlak dibutuhkan agar berbagai kegiatan yang dilakukan dapat terselenggara dengan baik. Karena kebersamaan yang sudah lama terjalin tersebut, membuat pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik

### **5.2.2. Analisis Variabel Kemampuan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.**

Dalam penelitian ini, sub variabel yang dijadikan analisis Kemampuan Pegawai (X2) antara lain terdiri dari:

1. Keterampilan (*Skill*)
2. Pengetahuan (*Knowledge*)
3. Pengalaman Kerja (*Work Experience*)

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai Kemampuan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, akan dijelaskan pada tabel Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kemampuan Pegawai pada tabel 5.6 dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 5.6. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kemampuan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Keterampilan/ <i>Skill</i>	16	117	63	0	0	196	Baik
2	Pengetahuna/ <i>Knowledge</i>	16	117	63	0	0	196	
3	Pengalaman kerja/ <i>Work Experience</i>	4	122	70	0	0	196	
<b>Jumlah Tanggapan</b>		<b>36</b>	<b>356</b>	<b>196</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>588</b>	
<b>Persentase</b>		<b>180</b>	<b>1424</b>	<b>588</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2192</b>	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Keterangan :

Rentang skala skor variabel Kemampuan Pegawai (X<sub>2</sub>)

1. 2470 – 2940 = Sangat Baik
2. 1999,5 – 2469,9 = Baik
3. 1529 – 1999,4 = Cukup Baik
4. 1058,5 – 1528,9 = Kurang Baik
5. 588 – 1058,4 = Tidak Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.6 diatas diketahui tanggapan 98 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 36 tanggapan dengan skor 180, tanggapan responden pada kategori Baik berjumlah 356 tanggapan dengan skor 1424, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik berjumlah 196 tanggapan dengan skor 588, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 0 tanggapan dengan skor 0 dan tanggapan responden pada kategori Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan skor 0

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.17 di atas dapat diketahui tanggapan tertinggi dari keseluruhan responden adalah Baik dengan jumlah skor keseluruhan adalah 2192.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai kemampuan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, pada umumnya sudah memiliki kemampuan kerja yang **Baik**.

Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pegawai yang bertugas pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau memiliki kemampuan kerja yang baik. Hal ini dapat diketahui dari hasil tanggapan responden berupa kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan, kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakan pegawai dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dalam bertugas. Tanggapan tersebut diperkuat dari hasil wawancara penelitian yang disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Program Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau sebagai berikut:

“Menurut pendapat saya masing-masing pegawai yang bertugas sudah mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi yang ditetapkan. Begitu juga dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai sebahagian besar sudah disesuaikan dengan masing-masing bidang ataupun tugas yang diberikan. Hal ini juga didukung oleh pengalaman kerja pegawai baik berdasarkan lamanya waktu kerja dari masing-masing pegawai, juga berdasarkan dengan pengalaman kerja pegawai selama bertugas pada organisasi lainnya sebelum ditempatkan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau. Jadi jika membahas kemampuan pegawai saat ini, menurut saya sudah baik, hanya tinggal bagaimana upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan keahlian ataupun skill dari masing-masing pegawai yang bertugas tersebut.”

Tanggapan yang sama juga disampaikan oleh Kasubbag Keuangan Perlengkapan dan Pengelanaan Barang Milik Daerah tentang kemampuan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau sebagai berikut:

“Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sudah baik. Karena seperti yang kita ketahui saat ini bahwa sebahagian besar pegawai yang bertugas disini adalah para pegawai senior, baik yang sedari awal menjadi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau ataupun pegawai yang dimutasikan dari Organisasi Perangkat Daerah

lainnya. Jadi untuk memahami setiap tugas yang diberikan, sudah tidak menjadi kendala yang berarti lagi oleh sebahagian besar pegawai karena pengalaman kerja yang dimiliki sebagai Aparatur Sipil Negara sudah sangat memadai.”

### 5.2.3. Analisis Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis kinerja pegawai (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau antara lain terdiri dari:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama,

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, akan dijelaskan pada tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 5.7. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Kuantitas kerja	26	126	44	0	0	196	Baik
2	Kualitas kerja	17	115	60	3	0	195	
3	Ketepatan waktu	17	135	38	6	0	196	
4	Kehadiran	18	79	75	24	0	196	
5	Kemampuan bejerjasama	33	142	21	0	0	196	
<b>Jumlah Tanggapan</b>		<b>111</b>	<b>597</b>	<b>238</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>979</b>	
<b>Persentase</b>		<b>555</b>	<b>2388</b>	<b>714</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>3723</b>	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Keterangan :

Rentang skala skor variabel Kinerja Pegawai (Y)

1. 4116,4 – 4900 = Sangat Baik
2. **3332,3 – 4116,3** = **Baik**
3. 2548,2 – 3332,2 = Cukup Baik
4. 1764,1 – 2548,1 = Kurang Baik
5. 980 – 1764 = Tidak Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.25 diatas diketahui tanggapan 98 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 111 tanggapan dengan skor 555, tanggapan responden pada kategori Baik berjumlah 597 tanggapan dengan skor 2388, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik berjumlah 238 tanggapan dengan skor 714, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 33 tanggapan dengan skor 66 dan tanggapan responden pada kategori Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan skor 0.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.7 di atas dapat diketahui tanggapan tertinggi dari keseluruhan responden adalah Baik yaitu 597 tanggapan dengan skor 2388

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, pada umumnya sudah memiliki kinerja yang baik.

Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pegawai yang bertugas pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau sudah mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau terkait kinerja pegawai akan dijelaskan sebagai berikut:

“Kinerja pegawai secara langsung akan menentukan kinerja organisasi. Pegawai yang ada sudah mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya dalam Rencana Strategis Dinas. Para pegawai yang bertugas menurut saya juga sangat disiplin dengan waktu dan mampu bertugas baik secara individu maupun secara tim. Jadi menurut saya kinerja pegawai saat ini sudah baik.

Tanggapan mengenai kinerja pegawai juga disampaikan oleh Analis Sumberdaya Manusia Aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau sebagai berikut:

“Kinerja pegawai menurut saya sudah baik. Berbagai kegiatan yang telah kita tetapkan dsetiap tahun anggaran, dapat terealisasi dengan baik. Namun yang perlu ditingkatkan adalah kualitas pelayanan dan keahlian masing-masing individu dalam memberikan pelayanan yang baik dan juga mampu melakukan berbagai inovasi terhadap perbaikankualitas pelayanan yang diberikan. Untuk itu sangat diharapkan kepada Pemerintah Daerah Provinsi Riau agar memberikan anggaran yang memadai khususnya untuk upaya peningkatan kualitas sumberdaya aparatur yang dapat kita lakukan dengan cara meningkatkan keahlian pegawai melalui pelaksanaan kegiatan diklat, Bimtek dan upaya lainnya. Menurut saya saat ini itu yang terpenting karena perkembangan kemajuan teknologi yang sangat pesat perlu diimbangi dengan kualitas sumberdaya aparatur yang baik.

Data mengenai capaian kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau tahun 2020 akan dijelaskan pada tabel 5.8 dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 5.8. Capaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2020**

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1	Terwujudnya Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Menuju Desa Mandiri di Provinsi Riau	Persentase Desa Tetinggal di Provinsi Riau	35%	27%	<b>77,14%</b>
		Jumlah Desa Mandiri	10 Desa	10 Desa	<b>100%</b>

Sumber : Lakip Dinas PMD Tahun 2020

**Tabel 5.9. Capaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau Tahun 2020**

Indikator Kinerja	Tahun 2019		
	Target	Realisasi	Capaian
<b>Persentase Desa Tetinggal di Provinsi Riau</b>	35 %	27,02%	77,14%
Program/ Kegiatan yang mendukung Indikator Kinerja: <b>Kegiatan:</b>			
1. Peningkatan kapasitas Lembaga Kemasyarakatan (PKK)	- 140 kader PKK ikut Bimtek - 250 Kader PKK ikut jambore	- 140 kader PKK ikut Bimtek - 250 Kader PKK ikut jambore	100%
2. Pemasyarakatan dan Penguatan Kelembagaan PAMSIMAS	- 60 peserta (Pengurus KP SPAMS + PMD 10 Kab + TA P3MD	- 60 peserta (Pengurus KP SPAMS + PMD 10 Kab + TA P3MD	100%
3. Gelar Teknologi Tepat Guna Nasional	- 12 Kab/ kota posyantek berprestasi - 28 peserta lomba inovasi TTG - 6 Alat TTG yang di ikutsertakan	- 12 Kab/ kota posyantek berprestasi - 28 peserta lomba inovasi TTG - 6 Alat TTG yang di ikutsertakan	100%
4. Bulan Bakti Gotong Royong Masyarakat (BB- GRM ) Tingkat Provinsi	- 12 Kab/Kota ikut bakti BBGRM	- 12 Kab/Kota ikut bakti BBGRM	100%
5. Peningkatan Kapasitas Pengurus LPM	- 240 peserta pada 3 Kab yang dibina	- 240 peserta pada 3 Kab yang dibina	100%
6. Peningkatan Kapasitas Lembaga Adat Melayu (LAM) se-Provinsi Riau	- 100 Pengusus LAM kab+ LAM kec+ LAM provinsi ikut Bimtek	- 100 Pengusus LAM kab+ LAM kec+ LAM provinsi ikut Bimtek	100%
7. Peningkatan pelayanan Unit Pengaduan Masyarakat (UPM)	- 12 Kab/kota yang dibina	- 12 Kab/kota yang dibina	100%
Pembinaan Administrasi Program Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD) Se- Provinsi Riau/ Pendamping Desa	- 12 Kab/kota yang dibina - 210 orang peserta TA, PD dan PLD	- 12 Kab/kota yang dibina - 210 orang peserta TA, PD dan PLD	100%

Sumber : Lakip Dinas PMD Tahun 2020

**Tabel 5.10. Capaian Kinerja Program Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa**

Indikator Kinerja	Tahun 2019		
	Target	Realisasi	Capaian
<b>Persentase Desa Tetinggal di Provinsi Riau</b>	35 %	27,02%	77,14%
Program/ Kegiatan yang mendukung Indikator Kinerja: <b>Kegiatan:</b>			
1. Pelatihan Aparatur Pemerintah Desa dalam Bidang Manajemen Pemerintahan Desa	- 50 peserta yang dibina	- 50 peserta yang dibina	100%

2. Penyusunan Data Profil Desa/Kelurahan	- 36 Desa yang diberi pelatihan	- 36 Desa yang diberi pelatihan	100%
3. Pelatihan Badan Permusyawaratan Desa	- 356 Pengurus BPD ikut Bimtek	- 356 Pengurus BPD ikut Bimtek	100%
4. Raker Urusan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa/Kel	- 146 perwakilan Kades di Riau, + 10 PMD Kab ikut Raker.	- 146 perwakilan Kades di Riau, + 10 PMD Kab ikut Raker.	100%
5. Pembinaan Terhadap Kabupaten/Kota Dalam Rangka Penataan Wilayah Desa	- 5 kabupaten yang dikoordinasikan penataan wilayah	- 5 kabupaten yang dikoordinasikan penataan wilayah	100%
6. Bimtek Pengelolaan Keuangan Desa se Riau	- 100 peserta yang dibina pada 5 kabupaten	- 100 peserta yang dibina pada 5 kabupaten	100%
7. Bimbingan Teknis Manajemen Aset Desa	- 90 peserta yang dibina pada 3 Kabupaten.	- 90 peserta yang dibina pada 3 Kabupaten.	100%
8. Bimtek Penyusunan RPJMDes dan RKPDes bagi Aparatur Desa se Riau	- 240 peserta yang dibina	- 240 peserta yang dibina	100%
9. Monitoring Dan Evaluasi Pengelolaan Keuangan Dan Aset Desa	- 10 Kabupaten yang di Monev	- 10 Kabupaten yang di Monev	100%
10. Peningkatan Kapasitas Pendamping Profesional Desa Se- Provinsi Riau	- 147 Peserta yang dibina di 10 Kabupaten	- 147 Peserta yang dibina di 10 Kabupaten	100%

Sumber : *Lakip Dinas PMD Tahun 2020*

Berdasarkan data capaian kinerja programkegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau pada tabel 5.9 dan 5.10 diatas dapat diketahui bahwa capaian kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau tahun 2020 rata-rata terealisasi 100%.

#### **5.2.4. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.**

Metoda analisis data penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metoda kuantitatif, yakni menggambarkan, keadaan yang sebenarnya tentang apa yang terdapat pada saat penelitian dengan cara mengumpulkan data dalam bentuk tabel-tabel kemudian mengklasifikasikan dan menganalisisnya sehingga diperoleh perumusan analisa terhadap masalah yang dihadapi.

Data penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel, yaitu: Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Pegawai (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Guna melakukan perhitungan dan menguji hipotesis yang penulis ajukan, di mana untuk mempermudah penghitungan penulis melakukan Uji ataupun penghitungan dengan menggunakan software Excell dan SPSS 16 sebagai berikut:

#### **5.2.4.a. Uji validitas dan Reliabilitas Data**

Dalam melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apakah data penelitian telah memenuhi persyaratan ditinjau dari segi kesahihan/validitas maupun dan segi keterandalan/reliabilitasnya.

##### **1. Uji Validitas Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur diperlukan uji validitas instrumen. Validasi mempunyai pengertian sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validasi atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkap variabel yang diteliti secara tepat. Cara melakukan uji validasi ini dengan analisis butir, untuk menguji validasi setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor totalnya. Suatu data penelitian dikatakan valid bila skor data penelitian tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya.

Perhitungan validitas instrumen Motivasi Kerja Pegawai didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi

*product moment* untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dari 20 item pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11. Uji Validitas Angket Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

No Item	$r_{xy}$	R tabel	Keterangan
1	0,485	> 0.361	Valid
2	0,751	> 0.361	Valid
3	0,735	> 0.361	Valid
4	0,362	> 0.361	Valid
5	0,665	> 0.361	Valid
6	0,683	> 0.361	Valid
7	0,770	> 0.361	Valid
8	0,453	> 0.361	Valid
9	0,729	> 0.361	Valid
10	0,386	> 0.361	Valid
11	0,806	> 0.361	Valid
12	0,455	> 0.361	Valid
13	0,692	> 0.361	Valid
14	0,371	> 0.361	Valid
15	0,807	> 0.361	Valid
15	0,807	> 0.361	Valid
16	0,439	> 0.361	Valid
17	0,565	> 0.361	Valid
18	0,397	> 0.361	Valid
19	0,487	> 0.361	Valid
20	0,370	> 0.361	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2021

- **Analisis Data**

Berdasarkan data perhitungan validitas instrumen Motivasi Kerja Pegawai setelah dilakukan perhitungan ternyata item pertanyaan yang valid sebanyak 20 item (seluruh item pertanyaan). Dengan demikian semua instrumen angket instrumen penelitian Motivasi Kerja dinyatakan valid

## 2. Uji Validitas Kemampuan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau

Perhitungan validitas instrumen Kemampuan Pegawai yang bertugas pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien

kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel Kemampuan Pegawai (X2) dari 6 item pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.12. Uji Validitas Angket Kemampuan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

No Item	$r_{xy}$	R tabel	Keterangan
1	0,620	> 0,361	valid
2	0,794	> 0,361	valid
3	0,787	> 0,361	valid
4	0,503	> 0,361	valid
5	0,638	> 0,361	valid
6	0,533	> 0,361	valid

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2021

Berdasarkan data perhitungan validitas instrumen Kemampuan Pegawai yang bertugas pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau setelah dilakukan perhitungan ternyata yang valid sebanyak 6 item (keseluruhan item pertanyaan). Dengan demikian semua instrumen angket Kemampuan Pegawai adalah valid.

### 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau

Perhitungan validitas instrumen Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dari 10 item pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.13 Uji Validitas Angket Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

No Item	$r_{xy}$	R tabel	Keterangan
1	0,381	> 0.361	valid
2	0,431	> 0.361	valid
3	0,559	> 0.361	valid
4	0,628	> 0.361	valid
5	0,586	> 0.361	valid
6	0,533	> 0.361	valid
7	0,467	> 0.361	valid
8	0,559	> 0.361	valid
9	0,411	> 0.361	valid
10	0,387	> 0.361	valid

*Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2021*

Berdasarkan data perhitungan validitas instrumen Kinerja pegawai Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau setelah dilakukan perhitungan ternyata yang valid sebanyak 10 item pertanyaan (keseluruhan item pertanyaan). Dengan demikian semua instrumen angket penelitian Kinerja Pegawai dinyatakan valid

#### **4. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Dengan menggunakan program SPSS 16 dalam pengujian Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 5.14. Reliability Statistics Angket Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	20

*Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2021*

- **Analisi Data**

Perhitungan reliabilitas instrumen Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau diperoleh hasil analisis nilai Alpha sebesar 0,726, sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 5% dengan  $n = 30$  diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 untuk 20 item pertanyaan. Kesimpulan  $\text{Alpha} = 0,726 > 0,60$ , artinya item-item angket Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau dapat dikatakan realibel atau terpercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian atau dengan kata lain dapat diterima

**5. Uji Reliabilitas Kemampuan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Dengan menggunakan program SPSS 16 dalam pengujian reliabilitas Kemampuan Pegawai D Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 5.15. Reliability Statistics Angket Kemampuan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,686	6

*Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2021*

- **Analisis Data**

Perhitungan reliabilitas instrumen Kemampuan Pegawai Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau diperoleh hasil analisis nilai Alpha sebesar 0,686, sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 5% dengan  $n = 30$  diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 untuk 6 item pertanyaan.

Kesimpulan  $\text{Alpha} = 0,686 > 0,60$ , artinya item-item angket Kemampuan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau dapat dikatakan realibel atau terpercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian atau dengan kata lain dapat diterima .

#### 6. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau

Dengan menggunakan program SPSS 16 dalam pengujian reliabilitas Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 5.16. Reliability Statistics Angket Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,627	10

*Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2021*

- **Analisi Data**

Perhitungan reliabilitas instrumen Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau diperoleh hasil analisis nilai Alpha sebesar 0,627 sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 5% dengan  $n = 30$  diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 untuk 10 item pertanyaan.

Kesimpulan  $\text{Alpha} = 0,627 > 0,60$ , artinya item-item angket Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau dapat dikatakan realibel atau terpercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian atau dengan kata lain dapat diterima .

#### 5.2.4.b. Uji Prasyarat Analisis

##### 1. Uji Normalitas Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis *statistic parametric*, yaitu analisis regresi berganda. Sebelum melakukan uji *statistic parametric* terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yaitu normalitas yang bertujuan memeriksa apakah data sampel berdistribusi normal atau tidak normal.

Dari hasil uji Normalitas variable Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Pegawai (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), dengan menggunakan nilai *Kolmogrov-Smirnov* dengan taraf signifikan yang digunakan aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan nilai signifikan variable dengan  $\alpha = 0,05$ . Adapun keputusan data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$ .

Hasil output SPSS untuk uji normalitas dapat dilihat pada hasil “*Kolmogorov-Smirnov*” dan juga hasil “*Asymp.Sig. (2-tailed)*”, maka untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari hasil “*Asymp.Sig. (2-tailed)*” dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Jika hasil sig. tersebut lebih besar dari 0,05 maka distribusi data normal ( $p > 0,05$ ), jika sig. lebih kecil dari 0,05 maka distribusi tidak normal ( $p < 0,05$ ). Adapun hasil signifikansi untuk “*Asymp.Sig. (2-tailed)*” semuanya lebih besar dari 0,05, maka distribusi data telah normal, dapat dilihat pada table 5.17 dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 5.17. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi Pegawai	Kemampuan Pegawai	Kinerja Pegawai
N		98	98	98
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	73.18	22.33	38.03
	Std. Deviation	3.707	1.809	2.335
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.122	.096
	Positive	.107	.112	.089
	Negative	-.067	-.122	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		1.056	1.210	.954
Asymp. Sig. (2-tailed)		.214	.107	.322
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2021

- Analisis Data**

Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  
 Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan data pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas diketahui sebagai berikut:

$X_1 = 1,056$  yang artinya  $> 0,05$  maka populasi berdistribusi normal  
 $X_2 = 1,210$  yang artinya  $> 0,05$  maka populasi berdistribusi normal  
 $Y = 0,954$  yang artinya  $> 0,05$  maka populasi berdistribusi normal

Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi Normal.

- Uji Linieritas Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan pada tabel 5.18 berikut ini:

**Tabel 5.18. Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Motivasi (X1)	Between Groups	(Combined)	215.872	16	13.492	3.491	.000
		Linearity	90.063	1	90.063	23.304	.000
		Deviation from Linearity	125.809	15	8.387	2.170	.064
	Within Groups		313.036	81	3.865		
Total			528.908	97			

- **Analisis Data**

Berdasarkan hasil uji linieritas data pada tabel 5.18 diatas diketahui nilai deviasi from linearity antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah  $0,064 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 5.19. Hasil Uji Linieritas Kemampuan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Kemampuan (X2)	Between Groups	(Combined)	247.633	8	30.954	9.794	.000
		Linearity	233.018	1	233.018	73.731	.000
		Deviation from Linearity	14.615	7	2.088	.661	.705
	Within Groups		281.275	89	3.160		
Total			528.908	97			

- **Analisis Data**

Berdasarkan hasil uji linieritas data pada tabel 5.19 diatas diketahui nilai deviasi from linearity antara Kemampuan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah  $0,705 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- **Kesimpulan**

Berdasarkan data pada tabel 5.18 dan 5.19 diatas, diperoleh nilai sebagai berikut:

- a. Sigifikansi Motivasi kerja sebesar  $0,064 > 0,05$
- b. Sigifikansi Kemampuan Pegawai sebesar  $0,705 > 0,05$

Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan linier dan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

#### 5.2.4.c. Uji Persyaratan Analisis

##### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk menyelidiki hubungan antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena variabel independennya lebih dari satu yaitu Motivasi (X1), Kemampuan (X2), dan variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

Kegunaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Motivasi (X1), Kemampuan (X2), dan variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a. : Konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> : Koefisien

- X1 : Motivasi  
 X2 : Kemampuan  
 e : *Error term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Hasil perhitungan regresi linier dengan menggunakan metoda statistik akan ditunjukkan pada tabel 5.20 dibawah sebagai berikut:

**Tabel 5.20. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.047	3.568		1.975	.051
Motivasi (X1)	.185	.046	.293	4.059	.000
Kemampuan (X2)	.782	.093	.606	8.387	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

- **Analisis Data**

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

- **Analisis Data**

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7.047 + 0,185X_1 + 0,782X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = nilai konstanta

b1 = koefisien regresi variabel antara X1 dan Y

- b2 = koefisien regresi variabel antara X2 dan Y  
 X1 = Motivasi Kerja  
 X2 = Kemampuan Pegawai

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

- a. Konstanta sebesar 7.047 mempunyai arti jika Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Pegawai (X2) nilainya 0 atau tidak ada, maka Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau (Y) sebesar 7.047.
- b. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,185 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan satu atau 1%, maka Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,185. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, semakin tinggi nilai Motivasi Kerja maka semakin meningkat atau semakin baik Kinerja Pegawai Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau .
- c. Koefisien regresi Kemampuan Pegawai (X2) sebesar 0,782 mempunyai arti jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Kemampuan Pegawai mengalami kenaikan satu atau 1%, maka Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,782. Koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan yang positif antara Kemampuan Pegawai dengan Kinerja Pegawai, semakin tinggi nilai Kemampuan Pegawai maka semakin meningkat atau baik Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. dilakukan untuk menghitung seberapa besar perubahan variasi dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen, (Ghozali, 2011:97)

Nilai  $R^2$  adalah antara 0-1,  $R^2 = 0$ , maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen, atau variasi variabel

independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya  $R^2 = 1$ , maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen, (Priyatno, 2008: 79)

**Tabel 5.21. Analisis Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.523	.513	1.629

a. Predictors: (Constant), Kemampuan (X2), Motivasi (X1)

*Sumber: Data Primer Olahan SPSS 16, 2021*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka koefisien determinansi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0.523 atau 52,3%. Hal ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi dan Kemampuan) mampu menjelaskan sebesar 52,3% variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai), sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti:

- a. Diklat Pegawai
- b. Disiplin Pegawai
- c. Insentif Pegawai
- d. dll

Dengan demikian hubungan antar variabel dapat diinterpretasikan memiliki pengaruh yang *Sedang* , jika dibandingkan dengan kategori koefisien korelasi menurut Sugiyono (2008: 242) sebagai berikut:

- 0,00 – 0, 199 = sangat rendah
- 0,20 – 0, 399 = rendah
- 0,40 – 0, 599 = sedang**

0,60 – 0,799 = kuat  
 0,80 – 1,000 = sangat kuat

#### 5.2.4.d. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji t, uji F.

##### 1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh secara parsial atau individu antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Pegawai (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau. Hipotesis diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel independen (X1, X2) dengan variabel dependen (Y) jika  $-t$  hitung  $< -t$  tabel atau  $t$  hitung  $> t$  tabel. “t” tabel dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1 = 98 - 2 - 1 = 95$ . Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi 0,025) maka hasil diperoleh untuk t tabel adalah 1.985. Hasil uji t yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5.22. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Coefficients<sup>a</sup>)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.047	3.568		1.975	.051
	Motivasi (X1)	.185	.046	.293	4.059	.000
	Kemampuan (X2)	.782	.093	.606	8.387	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 16, 2021

- **Analisis Data**

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $4.059 > t$  tabel sebesar  $1.985$  dengan nilai signifikasinya sebesar  $0,000$ . Oleh karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $4.059 > 1,985$ ) dan nilai signifikasinya dibawah  $0,05$  maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.
- 2) Pengaruh Kemampuan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $8.387 > t$  tabel sebesar  $1,985$  dan nilai signifikasinya sebesar  $0,00$ . Oleh karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $8.387 > 1,985$ ) dan nilai signifikasinya lebih kecil dari  $0,05$  maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara Kemampuan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kemampuan Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji atau membuktikan apakah hipotesis yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama

atau simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Pegawai (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau. Kriteria uji F adalah hipotesis diterima atau secara simultan, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dicari dengan cara berikut ini: dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1$  (Jumlah variabel -1) =  $3 - 1 = 2$ ,  $df_2$  ( $n-k-1$ ) =  $98 - 2 - 1 = 95$ .

**Tabel 5.23. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Anova)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.754	2	138.377	52.134	.000 <sup>a</sup>
	Residual	252.155	95	2.654		
	Total	528.908	97			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

*Sumber: Data Primer Olahan SPSS 16, 2021*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $52.134 > 3,09$ ) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

#### 5.2.4.e. Uji Koefisien Beta

Uji koefisien beta digunakan untuk mengetahui variabel independen (Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Pegawai (X2)) mana yang paling berpengaruh terhadap

variabel dependen (Kinerja Kinerja Pegawai (Y)). Uji koefisien beta dapat dilihat dari hasil uji t pada tabel *coefficients* di kolom *Standardized Coefficients Beta*.

**Tabel 5.24. Uji Koefisien Beta**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.047	3.568		1.975	.051
	Motivasi (X1)	.185	.046	.293	4.059	.000
	Kemampuan (X2)	.782	.093	.606	8.387	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

*Sumber: Data Primer Olahan SPSS 16, 2021*

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien beta variabel Motivasi Kerja sebesar 0,293 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai koefisien beta untuk Kemampuan Pegawai yaitu 0,606 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai koefisien beta variabel Kemampuan Pegawai lebih besar dari nilai koefisien beta Motivasi Kerja ( $0,606 > 0,293$ ), maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kemampuan Pegawai merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

### 5.3. Pembahasan

Pembahasan ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (Motivasi dan Kemampuan) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

Sesuai dengan tujuan penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk menganalisis motivasi kerja pegawai, kemampuan kerja pegawai dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan hasil penelitian dan analisa data sebagai berikut:

### **5.3.1. Analisa Motivasi Kerja, Kemampuan dan Kinerja Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

#### **1. Analisa Motivasi Kerja Pegawai Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Motivasi Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau dalam penelitian ini merujuk pada teori Herzberg's *Two Factor Theory* dalam (Waheed, 2011: 42), yang dipisahkan menjadi dua dimensi yang terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*, yang terdiri dari:

1. Kebijakan & administrasi
2. Supervisi.
3. Gaji/Upah

4. Hubungan antara pribadi
5. Kondisi kerja

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Motivasi Instrinsik dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Keselamatan kerja
2. Stituasi Kerja yang nyaman
3. Keberhasilan pelaksanaan tugas
4. Pengakuan/penghargaan
5. Pekerjaan

Berdasarkan data hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau berada pada kategori Baik dengan tanggapan responden sebanyak 1052 tanggapan dengan dengan skor 4208.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, pada umumnya sudah memiliki motivasi kerja yang baik.

Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau sudah menerapkan berbagai kebijakan ataupun aturan bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas, dan berdasarkan hasil tanggapan sebahagian besar pegawai

diketahui bahwa para pegawai sudah memahami dan melaksanakan berbagai aturan tersebut dengan baik.

Motivasi kerja pegawai yang baik tersebut juga diketahui dari prestasi kerja yang pegawai dalam penyelesaian tugas dengan tepat waktu dan masing-masing pegawai mampu berinteraksi dengan baik dengan sesama rekan kerja dalam setiap pelaksanaan tugas. Sebagai instansi pemerintah daerah provinsi Riau yang bertugas melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat khususnya yang ada di wilayah perdesaan, tentunya aktifitas para pegawai lebih banyak melakukan interaksi dengan berbagai pihak yang ada di daerah perdesaan. Akibat seringnya dilaksanakan kegiatan diluar kantor tersebut, maka kekompakan tim dan juga rasa persaudaraan antara sesama pegawai dalam bertugas mutlak dibutuhkan agar berbagai kegiatan yang dilakukan dapat terselenggara dengan baik. Karena kebersamaan yang sudah lama terjalin tersebut, maka membuat pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Namun berdasarkan hasil observasi dan juga wawancara peneliti yang dilakukan pada masing-masing responden penelitian juga diketahui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

1. Faktor keselamatan kerja dan situasi kerja pegawai.

Saat ini tingkat kekhawatiran dari masing-masing pegawai dalam bekerja dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat masih tinggi, disebabkan oleh ancaman penyebaran virus Corona diberbagai wilayah masih

saja terjadi. Sementara itu dilain pihak, Pemerintah Pusat ataupun Pemerintah daerah belum mampu memberikan jaminan keselamatan bagi segenap aparatur yang bertugas karena hingga saat ini penyakit Corona belum ada obatnya. Sementara itu saat ini sarana prasarana medis yang memadai yang berfungsi untuk mencegah penyebaran virus Corona dilingkungan organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau belum tersedia dengan baik. Walaupun seluruh aparatur yang bertugas telah memiliki jaminan kesehatan berupa BPJS Kesehatan, namun jaminan yang diterima para pegawai tersebut tidak sepenuhnya mampu memberikan motivasi yang baik dalam meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat yang dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau. Akibat wabah Virus Corona tersebut, maka organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau untuk beberapa jenis kegiatan dilakukan secara Daring (Dalam Jaringan) dan beberapa jenis kegiatan pelayanan kemasyarakatan ditiadakan.

2. Faktor kondisi dilingkungan kerja.

Kondisi dilingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, dianggap oleh sebagian pegawai belum memberikan rasa nyaman bagi para pegawai dalam bertugas. Sarana dan prasarana kerja yang ada dilingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau saat ini masih belum memadai bagi kelancaran aktifitas pelayanan masyarakat setingkat

Provinsis seperti minimnya ketersediaan jumlah komputer dan peralatan komunikasi lainnya yang ada, karena saat ini, pelayanan kemasyarakatan lebih banyak menggunakan peralatan internet (bersifat daring). Begitu juga dengan ketersediaan sarana transportasi berupa kendaraan roda empat yang memadai untuk memperlancar aktifitas kerja yang dilakukan, terutama sekali untuk mengunjungi masyarakat yang ada di wilayah Pedesaan. Dengan minimnya sarana prasarana tersebut, maka akan secara langsung mempengaruhi tingkat kenyamanan pegawai dalam memberikan pelayan yang terbaik kepada masyarakat.

### **5.3.2. Analisa Kemampuan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas Robbins, (2015: 57). Dalam penelitian ini, indikator sub indikator kemampuan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau yang dianalisis terdiri dari:

1. Keterampilan (*Skill*)
2. Pengetahuan (*Knowledge*)
3. Pengalaman Kerja (*Work Experience*)

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai kemampuan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa,

Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, pada umumnya sudah memiliki kemampuan kerja yang **Baik** dengan jumlah skor keseluruhan adalah 2192.

Berdasarkan tanggapan dari sebahagian responden penelitian diketahui bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas sudah sesuai standar yang ditetapkan, Begitu juga dengan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakan pegawai serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dalam bertugas.

Kemampuan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau juga dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja masing-masing pegawai baik berdasarkan lamanya waktu kerja dari masing-masing pegawai, juga berdasarkan dengan pengalaman kerja pegawai selama bertugas pada organisasi lainnya sebelum ditempatkan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

### **5.3.3. Analisa Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Dalam penelitian ini, sub variabel yang dijadikan analisis Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau antara lain terdiri dari::

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran

#### 5. Kemampuan bekerjasama, Bangun

Berdasarkan tanggapan dari responden penelitian mengenai kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau, pada umumnya sudah memiliki kinerja yang baik yaitu 597 tanggapan dengan skor 2388.

Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pegawai yang bertugas pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau sudah mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau. Berbagai kegiatan yang telah kita tetapkan disetiap tahun anggaran, dapat terealisasi dengan baik.

Namun Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau diharapkan senantiasa berupaya untuk selalu berupaya untuk meningkatkan keahlian pegawai melalui pelaksanaan kegiatan diklat, Bimtek dan upaya lainnya. Hal ini disebabkan karena perkembangan kemajuan teknologi yang sangat pesat perlu diimbangi dengan kualitas sumberdaya aparatur yang baik.

#### **5.3.4. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Pegawai Secara Parsial Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen maka dilakukan dengan uji t pada SPSS versi 16. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Pegawai (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

dependen yaitu Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau. Berikut hasil SPSS yang diperoleh melalui uji statistik untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen:

**1. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Berdasarkan penelitian uji t pada variabel Motivasi Kerja (X1), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau ditunjukkan dengan t hitung sebesar  $4.059 > t$  tabel sebesar 1.985 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari nilai ttabel ( $4.059 > 1,985$ ) dan nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau

Dilihat dari segi Motivasi Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau ini sebagaimana hasil uji t bahwa hipotesis diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Organisasi (Y). Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau tersebut membawa pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai, yakni semakin tinggi Motivasi Kerja Pegawai

maka Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau tersebut semakin tinggi atau baik.

## **2. Analisa Pengaruh Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Pengaruh kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $8.387 > t$  tabel sebesar  $1,985$  dan nilai signifikasinya sebesar  $0,00$ . Oleh karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $8.387 > 1,985$ ) dan nilai signifikasinya lebih kecil dari  $0,05$  maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara Kemampuan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kemampuan Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau

### **5.3.5. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Secara Bersamaan (Simultan) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen maka dilakukan uji  $F$  dengan bantuan SPSS 16. Dari hasil uji  $F$  diperoleh  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $52.134 > 3,09$ ) dan nilai signifikansi  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  maka hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Pegawai ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.

Hal ini sesuai dengan uji F yang dilakukan bahwa secara bersama-sama antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Pegawai (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dengan semakin tingginya motivasi kerja dan kemampuan pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau tersebut.

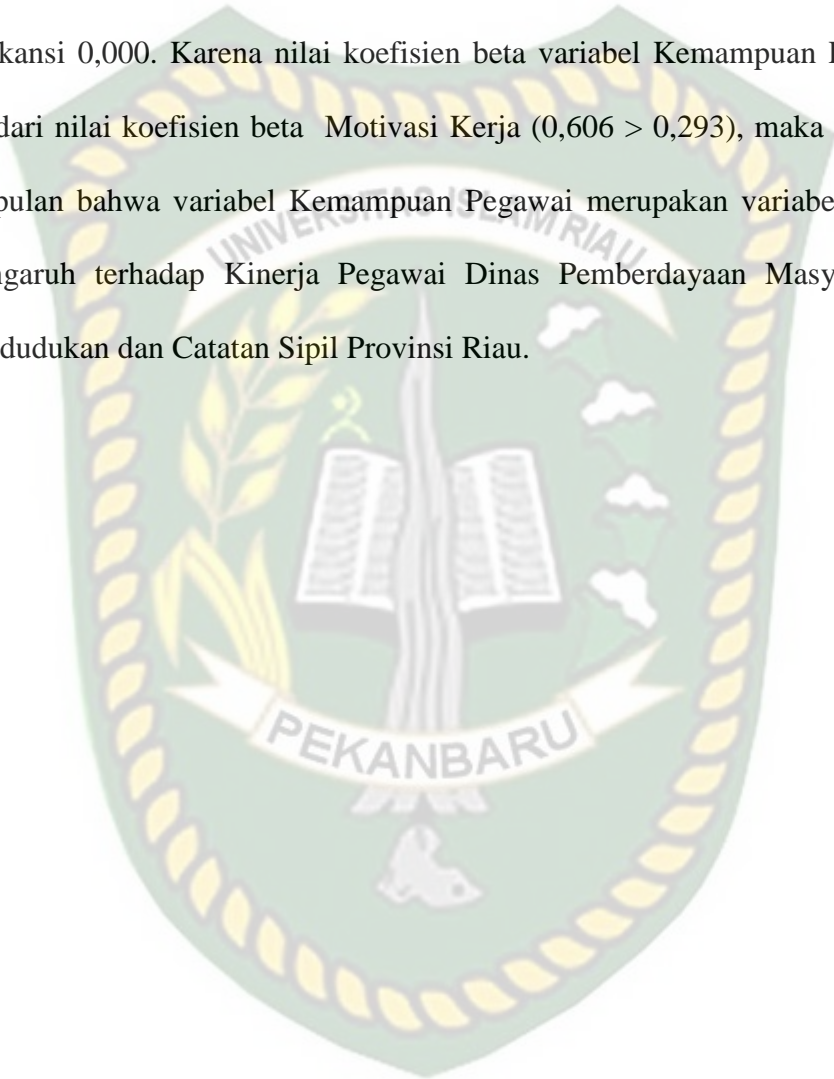
Adapun besarnya persentase sumbangan yang diberikan oleh kedua variabel independen yakni Motivasi (X1) dan Kemampuan (X2) terhadap variabel dependen yakni Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada nilai angka koefisien determinansi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0.523 atau 52,3%. Hal ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi dan Kemampuan) mampu menjelaskan sebesar 52,3% variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai), sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti:

- a. Diklat Pegawai
- b. Disiplin Pegawai
- c. Insentif Pegawai
- d. dll

#### **5.3.6. Analisa Variabel Yang Mempunyai Pengaruh Dominan Antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau**

Berdasarkan hasil penelitian dari kedua variabel bebas Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Pegawai (X2) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah dengan melakukan Uji koefisien Beta.

Berdasarkan hasil perhitungan data statistik diketahui bahwa nilai koefisien beta variabel Motivasi Kerja bernilai sebesar 0,293 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai koefisien beta untuk Kemampuan Pegawai yaitu 0,606 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai koefisien beta variabel Kemampuan Pegawai lebih besar dari nilai koefisien beta Motivasi Kerja ( $0,606 > 0,293$ ), maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kemampuan Pegawai merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau berada pada kategori Baik, sebahagian besar pegawai sudah memahami dan melaksanakan berbagai aturan yang diterapkan organisasi, pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu.
2. Kemampuan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau berada pada kategori Baik, pegawai pada umumnya sudah mampu melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan, sesuai dengan tyugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai.
3. Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau berada pada kategori Baik, para pegawai yang bertugas sudah mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau.
4. Motivasi Kerja dan Kemampuan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau dengan nilai pengaruh Sedang.

Dari hasil analisa data dan uji hipotesis yang dilakukan, diketahui variabel Kemampuan Pegawai merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau. Sementara itu, Kinerja Pegawai juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dianalisa dalam penelitian ini seperti: Diklat Pegawai, Disiplin Pegawai, Insentif Pegawai dan lain sebagainya.

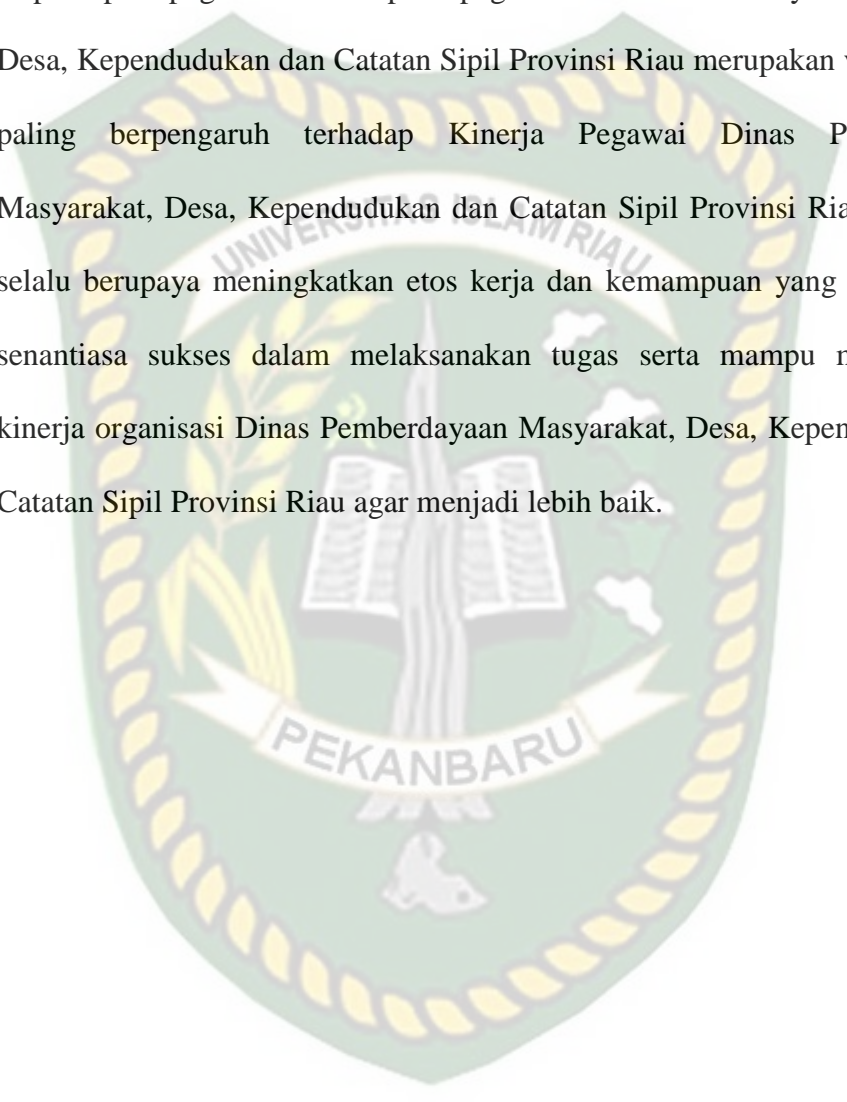
## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja pegawai hal ini disebabkan karena pandemi virus Corona yang saat ini sedang mewabah, sehingga masing-masing pegawai yang bertugas memberikan pelayanan publik menjadi khawatir akibat sarana prasarana pencegahan dan penanggulangan virus tersebut tidak tersedia dengan baik. Untuk itu diharapkan kepada organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau hendaknya lebih memperhatikan kelengkapan berbagai fasilitas dan sarana prasarana keselamatan kerja pegawai yang tersedia di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau khususnya yang terkait dengan penyebaran virus Corona seperti ketersediaan fasilitas atau alat pendeteksi Covid-19 seperti alat, *Hand Sanitizer* dan cairan *disinfektan*

yang memadai di sekitaran lingkungan kantor, agar para pegawai yang memberikan pelayanan publik dapat bekerja lebih maksimal.

2. Kepada para pegawai Kemampuan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau hendaknya selalu berupaya meningkatkan etos kerja dan kemampuan yang dimiliki agar senantiasa sukses dalam melaksanakan tugas serta mampu meningkatkan kinerja organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Riau agar menjadi lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan Pertama.. Zanafa Publishing. Pekanbaru
- Alex S. Nitisemito 2000. Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Almasdi, Suid. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia : Dari Teori Ke Paraktek – Praktek. Cetakan 1. CV Bintang Ilmu. Solo
- Alwi, Hasan. 2007. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka: Jakarta
- Ambar Teguh Sulistiyani, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha ilmu. Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung
- Azwar, Saifudin. 2007. Metodologi Penelitian. Pustaka Belajar: Jakarta
- Bacal, Robert. 2002. Performance Management. Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta
- Dirandita Martira Kusumadewi. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta. Jurnal Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Dwi Priyatno, 2008. Mandiri Belajar SPSS, MediaKom, Yogyakarta
- Gibson, 1998. Organisasi dan Manajemen Terjemahan Ichayaudin Zuhad, Erlangga. Jakarta
- Fajriani Fitria Yuseila 2016 dengan judul :Pengaruh Motivasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan
- Ferdinand, Augusty 2006, Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. CV. Indoprint. Semarang
- Fred Luthans, 2006, Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: PT. Andi.

- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gomes, F. Cardoso, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Hadari Nawawi. 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Gajah Mada University Press. Yogyakarta:
- Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo. 2012. Teori Kinerja dan Pengukurannya. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hamzah B. Uno. 2013. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Bumi Aksara. Jakarta
- Hardino Febriansyah Putra, 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah, (2012), DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, 2014. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Imam Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2010. Perilaku Organisasi, Terjemahan: Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkuprawira, TB S. 2009. Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua IPB Press, Bogor
- \_\_\_\_\_. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung

- \_\_\_\_\_. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empa. Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2005. Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Rahmawati, dkk. 2006. Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Praktik Manajemen Laba pada Perusahaan Perbankan Publik yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta, Simposium Nasional Akuntansi IX
- Robbins, P. Stephen. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2003. Perilaku Organisasi. Indeks. Diterjemahkan oleh Benyamin Molan. Jakarta
- Robbins, Stephen, Timothy A Judge, 2006, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Jakarta, Salemba Empat
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Ke 12. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen P, Mary Coulter. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh jilid 2. Jakarta : Erlangga
- Robbins, Stephen dan Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2004. SPSS Versi 10: Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Schemerhorn John R. James G. Hunt, 2002 Richard N. Osborn, Organizational Behavior, 7th Edition Phoenix : John Wiley & Sons
- Sedarmayanti. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju. Bandung
- Siagian Sondang P.. 2012. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Rineka Cipta. Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. Kinerja Pegawai, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Subana, M dan Sudrajat, 2005, Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah, Pustaka Setia. Bandung

Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung

\_\_\_\_\_, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung

Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM . Andi. Yogyakarta

Sutrisno Edy. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Kencana Prenada Media Group, Jakarta

\_\_\_\_\_, Edy. 2010. Budaya Organisasi. Kencana Media Group. Jakarta

Wibowo. 2013. Manajemen kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali pers

Wijono, Sutarto. 2010. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Kencana.

Willson and Heyyel. 1987. Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service. Mc Graw Hill Inc. New Jersey

Winardi. 2002. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

#### **Undang-Undang/Peraturan/Jurnal/Situs**

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 3 Tahun 2014 tentang Organisasi Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan daerah dan Lembaga teknis daerah Provinsi Riau

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau

Andriani, Septi; Kesumawati, Nila; Kristiawan, Muhammad.. 2018The Influence of Teachers' Work Motivation and Principals' Managerial Competence on Teachers' Performance.

Audenaert, Mieke; Decramer, Adeliën; Lange, Thomas; Vanderstraeten, Alex. 2016. Setting high expectations is not enough Linkages between expectation climate strength, trust, and employee performance

- Breaugh, Jessica; Ritz, Adrian; Alfes, Kerstin. 2018. Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction.
- Cici Syafri Wenty. 2015. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP*. Volume 3 Nomor 2 Oktober 2015
- Choiriyah, 2012. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VIII*, November 2012 ISSN: 2085-1375. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Deal, Jennifer J.; Stawiski, Sarah; Graves, Laura; Gentry, William A.; Weber, Todd J.; Ruderman, Marian 2013. Motivation at work: Which matters more, generation or managerial level?
- Fernet, Claude. 2012. The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Journal*. Vol. 26, No. 3, July-September 2012, 213-229 Department of Management, Université du Québec à Trois-Rivières, Canada; b Department of Psychology, Université du Québec à Montréal, Canada ISSN 0267-8373 print/ISSN 1464-5335 online
- Gagné, Marylène; Forest, Jacques; Gilbert, Marie Hélène; Aubé, Caroline; Morin, Estelle; Malorni, Angela. 2010. The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages
- Grant, Adam M.; Shin, Jihae. 2012. Work Motivation: Directing, Energizing, and Maintaining Effort (and Research)
- Jayaweera, Thushel. 2015. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England
- Jumiati, S. 2007. Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Propinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajerial Magister Manajemen UNRI*. Vol.7, No.7 Maret 2007.
- Kallio, Kirsi Mari; Kallio, Tomi J. 2014. Management-by-results and performance measurement in universities – implications for work motivation
- Kongcharoen, Jinda; Onmek, Nutthajit; Jandang, panaya; Wangyisen, Sukanya. 2019. Stress and work motivation of primary and secondary school teachers
- Khahan Na-Nan, Khahan; Chaiprasit, Kanokporn; Pukkeeree, Peerapong. 2018. Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale

- Kris Ari Suryandari. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran. Tesis Magister Ilmu Pemerintahan Fisip Lampung
- Lau, Chong M; Amirthalingam, Vimala. 2014. The relative importance of comprehensive performance measurement systems and financial performance measures on employees' perceptions of informational fairness
- Lichtenthaler, Philipp Wolfgang; Fischbach, Andrea. 2018. Leadership, job crafting, and employee health and performance
- Liya Eri Arisanti, 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga
- Nadapdap, H. J., 2012, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengendalian Kualitas Baby Buncis untuk Memenuhi Pasar Ekspor, Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah 4(1): 1-12
- Nenny Anggraeni. 2016. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung . Jurnal Manajemen Produksi Jurusan Karawitan Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung
- Olafsen, Anja H.; Deci, Edward L.; Halvari, Hallgeir. 2018. Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality
- Prabadwipa Meidianwar, dkk. 2014 Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur . Jurnal Administrative Reform, Vol.2 No.4, Desember 2014
- Raden Yohanes Luhur. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin TBK. Jurnal OE, Volume VI, November No. 3, 2014 Universitas Atmajaya Jogjakarta
- Septiani Agustina Shafiah, 2004. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2 , No. 2, Hal. 312-318 Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang
- Shafiah. 2011. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang).

Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2 , No. 2, Jurusan Administrasi Publik,  
Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang

Stephen dan Timothy. 2018. Teamwork Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dengan  
Variabel Intervening Motivasi. *Journal of Applied Psychology* 2018 Vol. 14 No.  
4. 127 – 144

