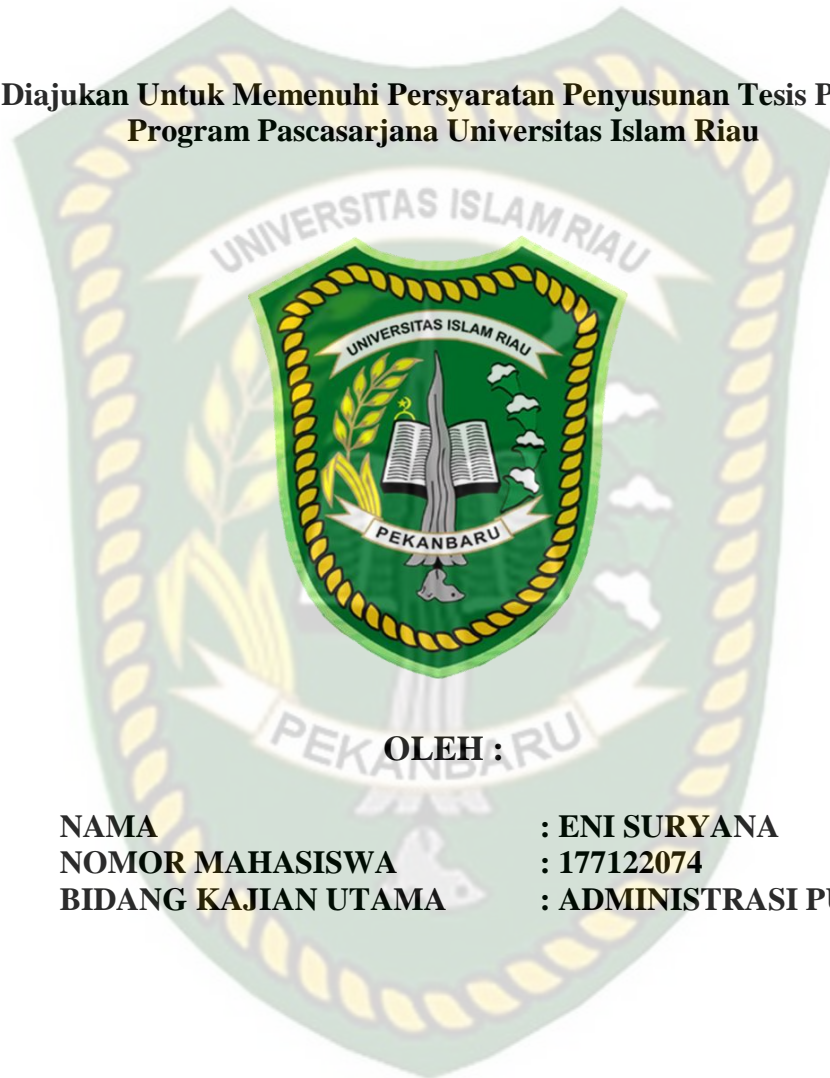


TESIS

PENGARUH PEMOTIVASIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) JALAN DAN JEMBATAN WILAYAH I DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI RIAU

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Penyusunan Tesis Pada
Program Pascasarjana Universitas Islam Riau



OLEH :

NAMA	: ENI SURYANA
NOMOR MAHASISWA	: 177122074
BIDANG KAJIAN UTAMA	: ADMINISTRASI PUBLIK

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**


**.PENGARUH PEMOTIVASIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) JALAN DAN JEMBATAN WILAYAH I
DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI RIAU**

TESIS

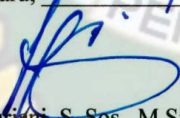
NAMA : Eni Suryana
NPM : 177122074
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing


Pembimbing I
Pekanbaru, 22/04/2020


Prof. Dr. Sufian Hamim, S.H., M.Si.

Pembimbing II
Pekanbaru, 22-04/2020


Lilis Suriyani, S. Sos., M.Si

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Pascasarjana Universitas Islam Riau


Lilis Suriyani, S. Sos., M.Si

**PENGARUH PEMOTIVASIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) JALAN DAN JEMBATAN WILAYAH I
DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI RIAU**

TESIS

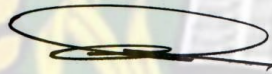
Oleh

Eni Suryana

NPM : 177122074

TIM PENGUJI

Ketua



Prof. Dr. H. Sufian Hamim, S.H., M.Si.

Sekretaris



Lilis Suriani, S.Sos., M.Si

Anggota I



Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec

Anggota II



Arif Rifa' Harahap, S.Sos., M.Si

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau



Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H., M.Hum



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PROGRAM PASCASARJANA**

**Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru 28284 Riau
Telp. (+62) (761) 674717 - 7047726 Fax. (+62) (761) 674717**

**SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 125/UIR/KPTS/PPS/2019
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 : 20 Tahun 2003
 2. Peraturan Pemerintah Nomor : 60 Tahun 1999
 3. Keputusan Presiden Republik Indonesia :
 - a. Nomor : 85/M/1999 c. Nomor : 228/M/2001
 - b. Nomor : 102/M/2001
 4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional R.I. :
 - a. Nomor : 232/U/2000 c. Nomor : 176/O/2001
 - b. Nomor : 234/U/2000
 5. Surat Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas R.I. :
 - a. Nomor : 2283/D/T/2003 Jo. Nomor : 5020/D/T/2010 e. Nomor : 490/D/T/2007 Jo. Nomor : 5150/D/T/2011
 - b. Nomor : 681/D/T/2004 Jo. Nomor : 5021/D/T/2010 f. Nomor : 4009/D/T/2007 Jo. Nomor : 5019/D/T/2010
 - c. Nomor : 156/D/T/2007 g. Nomor : 4009/D/T/2007 Jo. Nomor : 7322/D/T/K-X 2012
 - d. Nomor : 2/Dikti/Kep/1991
 6. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 7. SK. Dewan Pimpinan YLPI Daerah Riau :
 - a. Nomor : 007/Kep.D/YLPI-I/1993 b. Nomor : 135/Kep.A/YLPI-VII/2005
 8. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 129/UIR/KPTS/2008

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Menunjuk :

a. Nama	: Prof. Dr. H. Sufian Hamim, SH., M.Si	sebagai Pembimbing I
b. Nama	: Lilis Suriani, S.Sos., M.Si	sebagai Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama	: ENI SURYANA	
N P M	: 177122074	
Program Studi	: Ilmu Administrasi	
Judul Tesis	: "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG 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 : 13 Februari 2019
 Direktur,

Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec.
 NPK. 92 11 02 199

Tembusan disampaikan Kepada :

1. Bapak Kopertis Wilayah X di Padang
2. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru
4. Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
5. Bertinggal D:\SK_BIMBINGAN_doc_Linda



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN

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

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 353/A-UIR/5-PSTK/PPs/2020

Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : Eni Suryana
NPM : 177122074
Program Studi : Ilmu Administrasi

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 26 Maret 2020 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Surat keterangan ini digunakan untuk syarat ujian tesis dan pengurusan surat keterangan bebas pustaka.

Mengetahui

Ketua Prodi.

Magister Ilmu Administrasi

Lilis Subhani, S.Sos., M.Si

Pekanbaru, 26 Maret 2020

Staf Perpustakaan

Sumardiono, S.IP



Lampiran:

- *Turnitin Originality Report*

Turnitin Originality Report

PENGARUH PEMOTIVASIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA
TEKNIS (UPT) JALAN DAN JEMBATAN WILAYAH I DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG PROVINSI RIAU **by Eni Suryana**



From Prodi. Ilmu Administrasi (Tesis 2)

- Processed on 26-Mar-2020 09:53 +08
- ID: 1282203396
- Word Count: 31130

Similarity Index

21%

Similarity by Source

Internet Sources:

19%

Publications:

5%

Student Papers:

10%

sources:

- 1 3% match (Internet from 10-Jan-2020)
https://mafiadoc.com/pengaruh-disiplin-dan-motivasi-kerja-terhadap-_59c34a4f1723dddad9d47ffc.html
- 2 3% match (Internet from 25-Dec-2019)
<https://issuu.com/riapos/docs/2018-04-21>
- 3 2% match (Internet from 13-Jun-2016)
[http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/03/format%20jurnal%20ganjil%20\(03-03-14-04-15-19\).pdf](http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/03/format%20jurnal%20ganjil%20(03-03-14-04-15-19).pdf)
- 4 1% match (Internet from 03-Nov-2017)
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/27586/Chapter%20II.pdf?isAllowed=y&sequence=3>
- 5 1% match (student papers from 13-Mar-2019)
Submitted to Universitas Islam Riau on 2019-03-13
- 6 1% match (Internet from 08-Aug-2019)
<https://es.scribd.com/doc/30150084/Analisis-Beban-Kerja-Organisasi-Pemerintah-Daerah>
- 7 1% match (Internet from 10-Feb-2019)
<http://www.metropolitan.id/2018/03/tidak-ada-anggaran-buat-jalan-tegar-beriman/>
- 8 1% match (Internet from 04-Feb-2020)
<https://www.scribd.com/doc/83314623/po>
- 9 1% match (Internet from 09-Aug-2017)
http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/RS1_2015_1_1293_Bab2.pdf
- 10 1% match (Internet from 22-Jun-2018)
<http://lib.unnes.ac.id/16914/1/1103506062.pdf>

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah dengan segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan tesis ini. Dan tidak lupa shalawat dan salam pada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyusun dan menyelesaikan tesis ini dengan judul “Pengaruh Pemo티브asian Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau”. Penulisan tesis ini merupakan hasil karya ilmiah langsung penulis lakukan.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister strata dua/S2. Selama penyusunan tesis ini, penulis banyak mendapat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah memberikan motivasi, arahan dan bimbingan. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua Ayahanda dan Ibunda yang telah banyak berjasa dalam hidup penulis, selalu mendoakan, menyemangati, dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Terkhusus kepada Anak-Anakku Rifdah Laresa Jodani dan Rafif Dwiano Jodani yang telah banyak berjasa dalam hidup penulis, selalu menemani, mendoakan, menyemangati, dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan tesis ini, kasih sayang yang luar biasa yang diberikan kepada penulis. Tak lupa pula untuk kakak dan abangku, Endang Sri Widarti, S.Ag,

Suryawan, adek-adekku Puji Suryadi, Susilo Reni, S.Pdi yang selalu memberikan dukungan, dorongan, motivasi serta doa kalian semua selama penulis masuk kuliah hingga selesai tesis ini.

2. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Safrinaldi, SH., LLM yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
3. Direktur Pasca Sarjana Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H., M.Hum yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu di pasca sarjana Universitas Islam Riau yang beliau pimpin.
4. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Ibu Lilis Suriani, S.Sos., M.Si yang juga turut memberikan pengarahan kepada penulis dan yang selalu sabar mengarahkan dan membantu penulis selama menjalani studi.
5. Prof. Dr. Sufian Hamim, S.H., M.Si selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, nasehat, bimbingan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Lilis Suriani, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing II yang telah bersedia memberikan waktu luangnya dan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Islam Riau yang telah banyak mencurahkan ilmu kepada penulis dan seluruh staf Pasca Sarjana yang telah banyak membantu penulis selama mengikuti perkuliahan.

8. Seluruh Staf, Karyawan/ti Tata Usaha Pasca Sarjana 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.
9. Seluruh teman-teman Program Administrasi Publik yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan tugas tesis ini semuanya tanpa terkecuali dari A-Z. Semoga tetap selalu semangat dan menjadi orang yang sukses. Aamiin

Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih semoga segala bimbingan, bantuan dan perhatian yang telah diberikan kepada penulis selama ini mendapatkan balasan dari Allah Swt. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak terdapat kekurangan, sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun, demi kesempurnaan pada masa yang akan datang khususnya untuk tesis yang akan diujikan.

Wabillahitaufik wal hidayah, Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 26 Maret 2020

Eni Suryana

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	xv
ABSTRACT	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	14
2.1 Tinjauan Pustaka.....	14
2.1.1 Konsep dan Teori Administrasi Publik	14
2.1.2 Konsep dan Teori Organisasi Publik	16
2.1.3 Konsep dan Teori Manajemen Publik	17
2.1.4 Konsep dan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.5 Konsep dan Teori Pemotivasian Pegawai	21
2.1.6 Konsep dan Teori Kinerja Pegawai	37
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu	49
2.3 Kerangka Pemikiran	52

2.4 Hipotesis	54
2.5 Teknik Pengukuran	55

BAB III METODE PENELITIAN 60

3.1 Desain Penelitian	60
3.2 Lokasi Penelitian	60
3.3 Konsep Operasional dan Operasionalisasi Variabel	61
3.3.1 Konsep Operasional.....	61
3.3.2 Operasionalisasi Variabel	62
3.4 Populasi dan Sampel	65
3.5 Jenis dan Sumber Data	66
3.5.1 Data Primer	66
3.5.2 Data Sekunder	67
3.6 Teknik Pengumpulan Data	67
3.6.1 Kuesioner	67
3.6.2 Dokumentasi	68
3.6.3 Wawancara	68
3.6.4 Observasi	68
3.7 Teknik Analisis Data	69
3.7.1 Teknik Analisis Data	69
3.7.2 Uji Hipotesis	72
3.7.3 Teknik Pengukuran Variabel	73

BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN 75

4.1 Keberadaan Dinas PUPR Provinsi Riau	75
4.2 Visi, Misi dan Tujuan Dinas PUPR Provinsi Riau	76
4.3 Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi	77
4.4 Sumber Daya UPT Wilayah I Dinas PUPR	87
4.4.1 Profil Pegawai UPT Wilayah I Dinas PUPR	87

4.4.2 Dana atau Anggaran, Program Tahun yang sah dijalankan 2019	88
4.4.3 Fasilitas Kantor UPT Wilayah I Dinas PUPR	89

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	91
5.1 Profil Responden	91
5.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	91
5.1.2 Umur Responden	92
5.1.3 Pengalaman Kerja Responden	93
5.1.4 Tingkat Pendidikan Responden	94
5.2 Pemotivasian Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau	95
5.2.1 Pendidikan dan Pelatihan	96
5.2.2 Promosi Jabatan	99
5.2.3 Kepimpinan UPT	101
5.2.4 Lingkungan Kerja	104
5.2.5 Pemberi Reward System (Insentif dan Bonus).....	107
5.2.6 Rekapitulasi Distribusi Variabel Pemotivasian Pegawai.....	110
5.3 Kinerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	112
5.3.1 Kedisiplinan.....	113
5.3.2 Kesetiaan Seorang Pegawai	115
5.3.3 Kecakapan	118
5.3.4 Kerjasama	121
5.3.5 Tanggungjawab	124
5.3.6 Rekapitulasi Distribusi Variabel Kinerja Pegawai	127

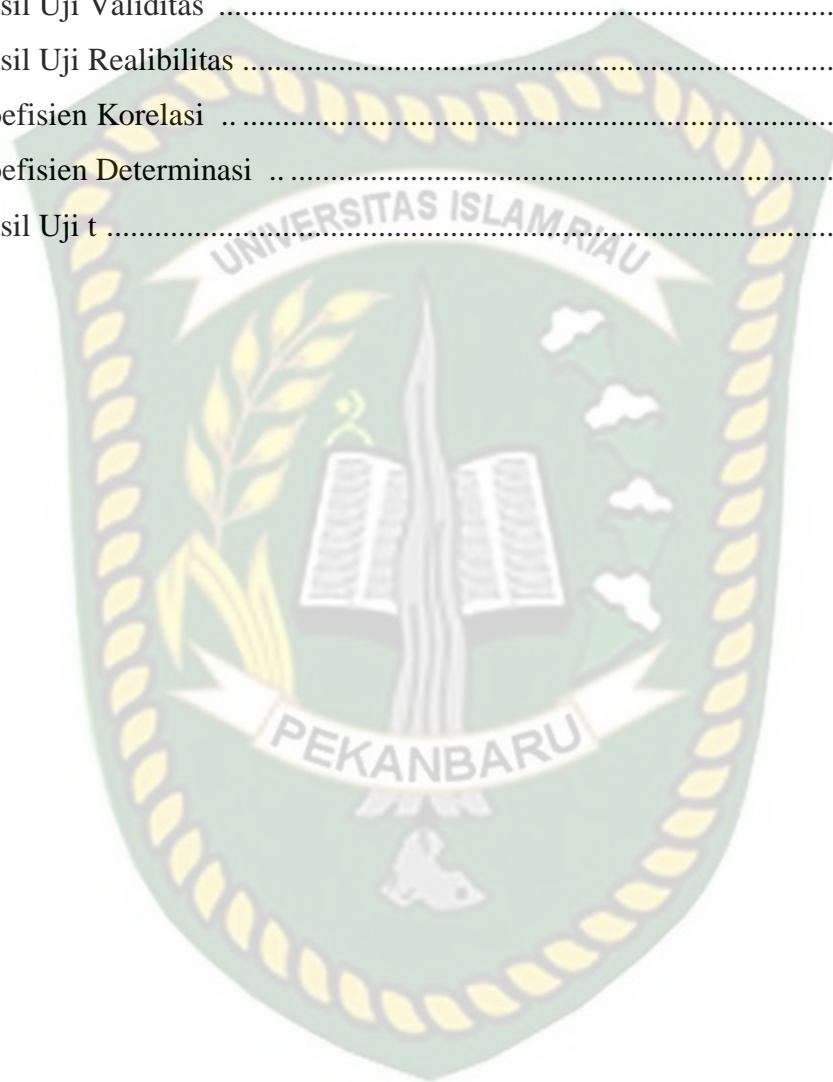
5.4 Pengaruh Pemotivasian Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	129
5.4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen	129
5.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	131
5.4.3 Koefisien Korelasi	133
5.4.4 Koefisien Determinasi	134
5.4.5 Uji Hipotesis	135
BAB VI PENUTUP	139
6.1 Kesimpulan	139
6.2 Saran	141
DAFTAR PUSTAKA	144
LAMPIRAN	147

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2	Hasil Penelitian yang Relevan	50
3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.....	63
3.2	Kerangka Sampel Penelitian di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.....	66
3.3	Skor Jawaban Setiap Alternatif Pada Angket	70
4.1	Kepala-Kepala pada Bidang dan UPT Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau	83
4.2	Kepala Subbagian Sekretaris dan Seksi Bidang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	84
4.3	Kepala Subbagian dan Seksi UPT Dinas PUPR Provinsi Riau	85
4.4	Pegawai dan Pimpinan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	88
4.5	Anggaran Biaya Program Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	88
4.6	Fasilitas Kantor UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas PUPR Provinsi Riau	90
5.1	Distribusi frekuensi jenis kelamin responden	91
5.2	Distribusi frekuensi tingkat umur responden	92
5.3	Distribusi frekuensi pengalaman kerja responden	93
5.4	Distribusi frekuensi tingkat pendidikan responden	94

5.5	Hasil uji validitas	97
5.6	Hasil uji realibilitas	99
5.7	Distribusi tanggapan responden mengenai indikator Kepemimpinan pada pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	102
5.8	Distribusi tanggapan responden mengenai indikator Lingkungan kerja pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	107
5.9	Distribusi tanggapan responden mengenai indikator Pemberian sistem reward pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.....	108
5.10	Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel pemotivasian pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.....	109
5.11	Distribusi tanggapan responden mengenai indikator disiplin pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	113
5.12	Distribusi tanggapan responden mengenai indikator kesetiaan pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	116
5.13	Distribusi tanggapan responden mengenai indicator kecakapan pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	119
5.14	Distribusi tanggapan responden mengenai indikator kerjasama pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	122
5.15	Distribusi tanggapan responden mengenai indikator Tanggung jawab pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	125

5.16	Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variable Kinerja pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	127
5.17	Hasil Uji Validitas	130
5.18	Hasil Uji Realibilitas	132
5.19	Koefisien Korelasi	133
5.20	Koefisien Determinasi	134
5.21	Hasil Uji t	136



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir Pengaruh Pemotivasian Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau	53
Bagan Struktur Dinas PUPR Provinsi Riau 2019	3



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Rekap hasil jawaban responden tentang variabel pemotivasian	148
2	Rekap hasil jawaban responden tentang variabel kinerja	150



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

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

Nama : Eni Suryana
NPM : 177122074
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Pemasalahan Terhadap Kinerja Pegawai UPT Jalan Dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian komprehensif 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 administrasi, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan
3. Bahwa, apabila kemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan butir 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.

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

Pekanbaru, 26 Maret 2020

Pembuat Pernyataan



XV

THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

***IN TECHNICAL IMPLEMENTATION UNIT (UPT) ROAD AND BRIDGE
AREA I IN THE GENERAL WORK OFFICE AND SPACE RIAU PROVINCE***

ABSTRACT

Eni Suryana

Employees in the office need good motivation to get the best out of their job. This study aims to descriptive motivasian, performance and determine the effect of motivation on the performance of employees of the technical implementation unit (UPT) of roads and bridges in region I in the public works and spatial planning of Riau Province. Employee Motivation Indicators used include Education and Training, Job Promotion, UPT Leadership, Work Environment and System Reward Providers (Incentives and Bonuses). When employee performance indicators are used including Discipline, Employee Loyalty, Skills, Collaboration and Responsibility. The research is located in the technical implementation unit (UPT) of the road and bridge area I in the general development department and the spatial planning of Riau Province. This is a descriptive survey. The sample of this study consisted of 31 employees. The sampling technique is the Census Technique. Data collection in the study using a questionnaire. Analysis of the data in this study uses Simple Linear Regression Analysis. The questionnaire has been carried out a validity test that shows above 0.230 and the reliability test found by Alpha Cronbach is Motivation which is 0.895 and performance is 0.938. Descriptive research results indicate good motivating employees. When descriptive variables find good performance variables. The results of the study using simple linear regression analysis found R Square was 0.282, which showed that there was a significant influence of employee motivation on employee performance by 28.20%. While the remaining 71.80% is influenced by other factors example work diciplinen and culture organizational not yet examined.

Keywords : Motivation, Performance, Employee

**PENGARUH PEMOTIVASIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) JALAN DAN JEMBATAN WILAYAH I
DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI RIAU**

ABSTRAK

Eni Suryana

Pegawai dikantor memerlukan pemotivasian yang baik guna mendapatkan hasil terbaik dalam melaksanakan pekerjaan di kantor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pemotivasian, kinerja pegawai serta pengaruh Pemotivasian terhadap kinerja pegawai unit pelaksana teknis (UPT) jalan dan jembatan wilayah I Di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau. Indikator Pemotivasian pegawai dipergunakan meliputi Pendidikan dan Pelatihan, Promosi Jabatan, Kepimpinan UPT, Lingkungan Kerja dan Pemberi Reward System (Insentif dan Bonus). Manakala indikator kinerja pegawai dipergunakan meliputi Kedisiplinan, Kesetiaan Pegawai, Kecakapan, Kerjasama dan Tanggungjawab. Penelitian berlokasi di unit pelaksana teknis (UPT) jalan dan jembatan wilayah I di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau ini adalah survey deskriptif. Sampel penelitian ini terdiri 31 orang pegawai. Teknik persampelan adalah Teknik Sensus. Pengumpulan data pada penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Angket telah dilaksanakan uji validitas yang menunjukkan diatas 0.230 dan uji reliabilitas yang didapati Alpha Cronbach adalah Pemotivasian yaitu 0.895 dan kinerja yaitu 0.938. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan Pemotivasian pegawai dikategorikan baik. Manakala deskriptif variabel kinerja mendapati kategori baik. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana mendapati R Square adalah 0.282, yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Pemotivasian pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 28.20%. Sedangkan sisanya sebesar 71.80% dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja dan budaya organisasi yang belum diteliti.

Kata Kunci : Pemotivasian, Kinerja, Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bagi suatu lembaga pemerintah yang ingin maju, keadaan psikologi pegawai perlu diambil perhatian yang serius, karena dapat merusak pada kinerja pegawai. Lembaga pemerintah adalah suatu sistem yang terdiri dari beberapa sub sistem yang memiliki seperangkat komponen yang bekerjasama pada beberapa orang secara interdependen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut.

Tentunya lembaga pemerintah memperkerjakan pegawai yang lingkungannya heterogen yaitu memiliki sifat dan karakter yang berbeda, suku yang berbeda, warna kulit yang berbeda, dan tingkat terampil yang berbeda pula. Selain itu, keinginan setiap lembaga pemerintah menginginkan pengembangan kemampuan dan membentuk sikap pegawai yang baik antara motivasinya maupun kinerjanya.

Untuk menciptakan kinerja yang baik, dibutuhkan motivasi kerja yang baik pula. Supaya kinerja pegawai memberikan hasil yang maksimal, berguna untuk menciptakan tujuan dan visi misi lembaga pemerintah yang mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia akan menjadi optimal apabila memiliki motivasi kerja yang bagus dalam lingkungan kerjanya sesuai dengan pendapat (Adji Sigit Sutedjo & Anwar Prabu, 2013).

Dapat dilihat keadaan dilapangan di antara banyaknya pegawai didapati bahwa pegawai memiliki rendah motivasi dalam bekerja di lembaga pemerintah

disebabkan pegawai tidak puas dalam melaksanakan kerjanya. Hasilnya kinerja pegawai tidak maksimal dan tujuan lembaga pemerintah tidak tercapai sepenuhnya. Hal ini senada dengan penelitian (Tri Hastuti & Adi Suyatmin Waskito, 2018) yang menyatakan bahwa pegawai yang rendah semangat akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi. Karena hasil kerja yang maksimal tentunya di pengaruhi oleh motivasi kerja pegawai yang melaksanakan kerja tersebut.

Pegawai merupakan aset bagi lembaga pemerintah yang mempunyai peranan yang sangat vital dalam menjalankan sistem lembaga ke arah yang maju. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Nasution & Irawan (2018) Lembaga pemerintahan sebagai suatu institusi atau lembaga yang merupakan sarana melaksanakan pelayanan masyarakat dan proses pembangunan bagi kepentingan orang banyak.

Apabila pegawai tidak memiliki motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya maka pelayanan masyarakat tentunya tidaklah maksimal dan motivasi kerja pegawai semakin menurun yang disebabkan hasil kerjanya yang tidak maksimal. Dengan demikian dapat dikatakan pegawai dalam lembaga pemerintahan ini menjadi komponen yang amat penting dalam berjalannya roda kesuksesan suatu lembaga.

Menurut Sutrisno Edy (2009) menyatakan banyak pegawai bermalas-malasan melaksanakan tugasnya dengan alasan tidak memiliki motivasi kerja, maka akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Selain keberadaan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak boleh terlepas dari pengaruh faktor eksternal maupun internal pribadi pegawai itu sendiri, yang membawa

dampak pada perubahan kinerjanya.

Namun, banyak pegawai yang kurang maksimal kinerja dipengaruhi karena faktor internal yang ada pada diri pegawai tersebut. Seperti, motivasi kerja pegawai yang rendah, budaya kerja pegawai yang tidak bagus, harga diri pegawai yang rendah dan lain sebagainya.

Begitu pula (Safuan, Putranto & Aryanda, 2018), menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan seperangkat perilaku yang relevan untuk mencapai tujuan lembaga pemerintah atau unit lembaga yang ada di tempat orang bekerja. Seperti halnya kombinasi dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik maka akan menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh lembaga tersebut.

Ukuran standar kinerja pegawai dapat diukur dengan parameter-parameter tertentu yang dijadikan dasar atau acuan lembaga untuk mengukur kinerja pegawai yang ada pada lembaga pemerintah masing-masing. Standar kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan, dikaitkan dengan persyaratan yang dijabarkan dari analisis pekerjaan, dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan dan hasil pekerjaan.

Dari uraian di atas peran pegawai sangat strategis dalam pencapaian tujuan dan visi misi lembaga pemerintah. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat menyelesaikan beban kerja dan tugasnya secara maksimal. Kinerja yang baik tersebut ditunjukkan dengan pelaksanaan tugas yang memiliki orientasi pada prestasi, percaya diri dalam menjalankan tugasnya, mampu mengendalikan diri dan memiliki pemotivasian yang cukup dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lembaga pemerintah dalam mewujudkan kinerja atau produktivitas yang baik pada pegawai, memerlukan salah satu upaya yang perlu dilakukan dengan memberikan motivasi atau dorongan yang tepat pada pegawai sehingga diharapkan akan tercipta sikap yang professional dan hasil kerja yang memuaskan. Di sokong pula oleh hasil penelitian Cristina Claudia, Aminuyati & Okianna (2018) yang mengemukakan bahwa dengan motivasi yang tinggi maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan lembaga untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota lembaga tersebut akan terpelihara juga.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain motivasi dari dalam diri pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas guna mencapai suatu tujuan. Sehubungan dengan motivasi pimpinan perlu memberikan motivasi yang baik untuk peningkatan kinerja bawahannya. Dengan motivasi ini diharapkan pegawai dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Rohmah (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan sentral manajemen, sebab menjelaskan bagaimana orang berperilaku dan cara mereka melakukan pekerjaan di dalam lembaga. Motivasi juga menggambarkan bagaimana para pekerja berperilaku dalam melaksanakan pekerjaannya.

Begitu pula Widodo (2011) mengemukakan bahwa, suatu lembaga akan lebih efektif bila anggota lembaganya termotivasi untuk memiliki kinerja pada

tingkat yang lebih baik. Sehingga tingkat kepuasan seseorang semakin tinggi untuk melaksanakan kerjanya. Jadi, diharapkan pemberian motivasi yang tepat pada pegawai supaya pegawai memiliki motivasi kerja dalam melaksanakan sesuatu yang dapat membantu lembaga untuk memperoleh kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan dan visi misi lembaga.

Selain itu, pemberian motivasi yang tepat, motivasi kerja pegawai merupakan kunci pendorong modal kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan lembaga pemerintah. Senada dengan Sinambela (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya untuk mencapai kinerja yang baik.

Di tambah pula oleh Cut Devi Maulidasari (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin lembaga pemerintah untuk diciptakan pada pegawai yang dipimpin.

Menurut Darmawan (2013) bahwa secara historis para pegawai yang mendapatkan motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, selain itu motivasi kerja perlu untuk memelihara pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

Menurut Citta (2018), Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mengandung makna kinerja akan baik jika semangat yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut (Manik & Megawati 2018) ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (1). *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompeten yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu. (2). *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. (3). *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. (4). *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah. (5). *Contextual /situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kondisi kerja yang tidak aman dan tidak kondusif, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini, hanya akan meneliti kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan motivasi kerja.

Perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan. Dengan demikian maka kebutuhan merupakan daya dorong (motivasi) seseorang untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan.

Beberapa hal yang dapat membangkitkan motivasi kerja pegawai diantaranya adalah upah yang layak, suasana kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk berkembang, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan berprestasi. Kinerja pegawai juga ditentukan oleh motivasi kerja yang tinggi.

Fakta yang terjadi dilapangan kebijakan pimpinan dalam menjalankan lembaganya memberikan dampak langsung kepada sikap para pegawainya. Hubungan yang baik dengan pegawai lain akan memberikan kesan kepada pegawai bahwa mereka diperhatikan oleh atasan. Hal ini merupakan salah satu faktor menjaga motivasi kerja, selain dari gaji, pekerjaan mereka, dan kesempatan

untuk promosi. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam kondisi internal dalam lembaga pemerintah.

Dugaan jika motivasi kerja pegawai tinggi akan berhubungan dengan motivasi kerjanya, berdampak kepada kinerja pegawai dalam lembaga. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan membentuk perilaku dimana kinerja pegawai siap memberikan usaha lebih diluar dari yang diwajibkan dalam lembaga. Inilah yang disebut dengan kinerja yang maksimal.

Melalui motivasi seseorang dalam memahami dan melaksanakan tugasnya maka akan memberikan hasil yang maksimal. Dalam organisasi biasanya perlu motivasi yang tinggi yang bertujuan untuk memudahkan pegawai dalam meningkatkan kualitas pekerjaan melalui pemberdayaan atau diberikan keluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau memiliki program dan pegawai yang banyak beralamat kantornya berada di Jalan SM Amin No. 92. Payung Sekaki, Simpang Baru, Tampan, Kota Pekanbaru, Riau dipimpin oleh Ir. Dadang Eko Purwanto, MT sebagai Kepala dinas yang memiliki tupoksi untuk fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Dinas pekerjaan dan penataan ruang provinsi riau terdiri 6 bidang. Salah satunya didalamnya ada Unit Pelaksana Teknis jalan dan jembatan wilayah I. UPT ini melakukan koordinasi fasilitasi dan evaluasi tugas pada 1 Kepala sub bagian tata usaha, 1 Kepala seksi perencanaan teknis jalan dan jembatan wilayah I, 1

Kepala seksi pemeliharaan jaringan jalan dan jembatan wilayah I. Tupoksi UPT ini yaitu :

- a. penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Jalan dan Jembatan
- b. penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Jalan dan Jembatan
- c. penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
- d. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Dalam UPT ini memiliki 3 kepala seksi yaitu kepala sub bagian tata usaha, kepala seksi perencanaan teknis jalan dan jembatan wilayah I, kepala seksi pemeliharaan jaringan jalan dan jembatan wilayah I.

Tata kerja UPT jalan dan jembatan wilayah 1 di dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang memiliki tupoksi dalam melaksanakan tugas dan fungsi berkoordinasi, sesuai dengan kedekatan fungsi koordinasi, kepada Sekretariat Daerah melalui Asisten dan Biro terkait. Begitu pula untuk menghindari tumpang tindih pelaksanaan tugas dan fungsi, dalam pengusulan program dan kegiatan, Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang memperhatikan fungsi-fungsi pada masing-masing perangkat daerah yang mempunyai kesamaan nomenklatur dan fungsinya.

Tugas dan fungsi dinas pekerjaan umum dan penataan ruang dilaksanakan oleh Pejabat pimpinan Tinggi Pratama (eselon II.a), Pejabat Administrator (eselon III.a), Pejabat Pengawas (eselon IV.a), Pejabat Fungsional dan Pelaksana. Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang dalam melaksanakan tugas, fungsi dan pertanggungjawaban dilakukan secara berjenjang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam menjalankan Tugas dan fungsinya, Dinas pekerjaan umum dan

penataan ruang menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi UPT jalan dan jembatan wilayah 1 di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Provinsi Riau dapat mengangkat kelompok jabatan fungsional sesuai dengan keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang dibutuhkan. Dari 472 orang Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja UPT jalan dan jembatan wilayah I di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi oleh pegawai sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah seperti prasarana kantor yang banyak rusak, printer rusak dan komputer rusak. Ditambah pula kondisi yang belum ideal masih ada di kantor UPT jalan dan jembatan wilayah I Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau, Pimpinan yang kurang memberi support kepada pegawai yang membuat pegawai tidak disiplin dalam bekerja.

Beberapa fakta yang terindikasi dan ditangkap oleh penulis pegawai UPT jalan dan jembatan wilayah I terjadi di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Provinsi Riau, menunjukkan :

1. Masih adanya pegawai yang rendah motivasi bekerja yang disebabkan tidak mendapatkan promosi jabatan yang sesuai dengan pendidikannya dan kurang tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik seperti pegawai enggan untuk menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh karena pengaruh pimpinan memberi dampa terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja yang

perlu dihidupkan dengan suasana bekerja supaya memiliki semangat untuk bekerja.

2. Masih ditemukan pegawai yang kurang motivasi kerja karena kurang diberi reward dan promosi jabatan yang sesuai dengan pendidikannya. Hal ini mengakibatkan pegawai menjadi berkurang motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya yang menjadi efek terhadap kinerja pegawai di Kantor dan sehingga kinerja pegawai menjadi kurang maksimal. Hal ini menjadi tolak ukur terhadap pegawai yang rendah motivasi dalam meningkatkan kualitas kinerja di kantor.
3. Pegawai yang kurang tanggung jawabnya dengan tugas di kantor. Pimpinan tidak memberikan amanah sepenuhnya kepada pegawai yang mengakibatkan pegawai rendah disiplin bekerja dan rendah kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan untuk menyelesaikan tugasnya di kantor. Malahan pegawai kurang menggunakan asas kerjasama dengan pegawai lainnya yang mengakibatkan malas-malasan dan tetap di dalam ruangan, ataupun mereka langsung pulang atau pergi cari tempat nongkrong.
4. Budaya kerjasama yang tidak digunakan yang menyebabkan suka saling menjelek-jelekkkan antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya di dalam Kantor. Ditambah pula pegawai yang suka saling menjatuhkan temannya sendiri. Hal ini mengakibatkan rendah motivasi pegawai yang mempengaruhi kepada kinerja pegawai di Kantor.
5. Kesetiaan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang masih rendah yang disebabkan pimpinan kurang tegas terhadap bawahannya yaitu pegawai. Ditambah lagi pimpinan selalu (DL) dinas luar yang menghadiri beberapa

kegiatan diluar kantor. Hal ini dapat mengakibatkan pegawai tidak disiplin dan sebaiknya untuk absen datang dan pulang di kantor. Dengan demikian kinerja pegawai semakin rendah disebabkan tidak adanya pimpinan di kantor dan membuat motivasi pegawai semakin rendah pula.

Dari fenomena fakta yang dijelaskan di atas diduga motivasi pegawai menjadi rendah yang mengakibatkan terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dikantor.

Dengan demikian maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemotivasian terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan fenomena-fenomena yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana Pemotivasian Pegawai UPT jalan dan jembatan wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau
- b. Bagaimana Kinerja Pegawai UPT jalan dan jembatan wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau
- c. Bagaimana pengaruh pemotivasian terhadap kinerja Pegawai UPT jalan dan jembatan wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh pemotivasian terhadap kinerja Pegawai UPT jalan dan jembatan wilayah I Dinas

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau, Sedangkan secara Khusus Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- a. Menganalisis dan Menjelaskan pemotivasian Pegawai UPT jalan dan jembatan wilayah I Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.
- b. Menganalisis dan Menjelaskan kinerja Pegawai UPT jalan dan jembatan wilayah I Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.
- c. Menganalisis dan Menjelaskan pengaruh pemotivasian terhadap Kinerja Pegawai UPT jalan dan jembatan wilayah I Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoretis dan praktis.

a. Manfaat Secara Akademis

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan-pengembangan ilmu terutama ilmu administrasi yang mengkaji tentang sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap pemotivasian dengan kinerja pegawai UPT jalan dan jembatan wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Propinsi Riau.

b. Manfaat Secara Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta upaya identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai UPT jalan dan jembatan wilayah I Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi publik. Khususnya berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu pemotivasian terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk mengembangkan pengetahuan tentang pengaruh antara pemotivasian terhadap kinerja pegawai.

c. Manfaat secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai salah satu umpan balik bagi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dalam melakukan kajian terhadap masalah yang sama.

Bagi penulis, proses maupun hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu tentang pemotivasian terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Konsep dan Teori Administrasi Publik

Harus diakui bahwa ruang lingkup atau cakupan administrasi publik sangat kompleks tergantung dari perkembangan kebutuhan atau dinamika masalah yang dihadapi masyarakat.

Menurut Chandler dan Plano dalam Keban (2014) menyatakan proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola (*Manage*) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.

Administrasi publik dapat dilihat juga sebagai suatu proses politik, yaitu sebagai salah satu metode memerintah suatu negara dan dapat juga dianggap sebagai cara yang prinsipil untuk melakukan berbagai fungsi negara. Dengan kata lain administrasi publik bukan hanya sekedar persoalan manajerial tetapi juga persoalan politik (Novi Susanti, 2017).

Administrasi publik merupakan seni dan ilmu (*Art and Science*) yang ditujukan untuk mengatur *Public Affairs* dan menjelaskan berbagai tugas yang telah ditetapkan. Administrasi publik ini menjadi suatu disiplin ilmu, administrasi publik bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah public melalui perbaikan atau penyempurnaan terutama dibidang organisasi, sumber daya manusia dan keuangan.

Alternatif pendekatan yang harus diimplementasikan oleh seseorang administrator untuk mencapai tujuan tersebut, salah satunya pendekatan yang ditawarkan dalam konteks ini adalah dengan berpegangan pada prinsip yang diyakini benar. Sebagaimana dimaksud bahwa prinsip yang diyakini benar manakala dijadikan pegangan dan acuan sangat mendukung terhadap upaya pencapaian suatu hasil yang diharapkan.

Menurut Yusrizal, Edy Batara Siregar & Abdul Rahman (2013) memberikan beberapa ruang lingkup yang dapat dilihat dari unsur-unsur (selain perkembangan ilmu administrasi publik itu sendiri) berikut:

1. Organisasi publik, yang ada pada prinsipnya berkeaan dengan model-model organisasi dan perilaku birokrasi.
2. Manajemen publik yaitu berkenaan dengan system dan ilmu manajemen, evaluasi program dan produktivitas, anggaran publik dan manajemen sumber daya manusia.
3. Impelementasi yaitu menyangkut pendekatan terhadap kebijakan publik dan impelementasinya, privatisasi, administrasu antar pemerintahan dan etika birokrasi.

Menurut James L. Perry (dalam Keban, 2014 : 9) menguraikan bahwa unsur-unsur pokok dalam administrasi publik sebagai berikut :

1. Tantangan-tantangan administrasi publik dan bagaimana administrasi publik seharusnya menyesuaikan diri.
2. System administrasi dan organisasi yang efektif.
3. Usaha memperkuat hubungan dengan badan legislative, badan-badan yang diangkat atatu dipilih dengan masyarakat.
4. Bagaimana menyusun kebijakan dan program-program secara sukses.
5. Administrasi perpajakan dan anggaran yang efektif.
6. Bagaimana memperbaiki operasi dan pelayanan publik.
7. Bagaimana praktek administrasi public yang professional dan etis.

Dengan memperhatikan begitu banyak unsur yang dipandang penting dalam *literature review* maka administrasi publik harus dilihat setidaknya dari enam dimensi strategis (Susi Trisyanti, Heru Sri Wulan & Andi Tri Haryono,

2018 : 10-11) yaitu dimensi kebijakan, dimensi stuktur lembaga, dimensi manajemen, dimensi etika, dimensi lingkungan dan dimensi akuntabilitas.

2.1.2 Konsep dan Teori Organisasi Publik

Sebagaimana dikemukakan Palant (2007:6) menyatakan organisasi publik merupakan setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat, seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Menurut E. Wight Bakke (dalam Kusdi, 2009 : 5) Organisasi adalah suatu sistem berkelanjutan dari aktivitas-aktivitas manusia yang terdiversifikasi dan terkoordinasi, yang mempergunakan, mantransformasi dan menyatupadukan seperangkat khusus manusia, material, modal, gagasan dan sumber daya alam menjadi satu kesatuan pemecahan masalah yang unik dalam rangka memuaskan kebutuhan-kebutuhan manusia dalam interaksinya dengan sistem-sistem lainnya dari aktivitas manusia dan sumber daya dalam lingkungannya.

Sebagai alat administrasi dan manajemen, organisasi dapat ditinjau dari dua sudut pandang yang berbeda yaitu, pertama organisasi dapat dipandang sebagai wadah dan kedua organisasi dapat dipandang sebagai proses seperti dikemukakan Ibrahim Ali Pamungkas (2017:96) yang menjelaskan bahwa organisasi adalah tempat dimana kegiatan-kegiatan administrasi dan manajemen dijalankan, sedangkan organisasi sebagai proses adalah proses menyoroti interaksi antara orang-orang didalam organisasi itu.

Hubungan formal antara orang-orang dalam organisasi pada umumnya telah diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi dan pada struktur organisasi serta hierarki yang terdapat dalam organisasi tidak diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi.

2.1.3 Konsep dan Teori Manajemen Publik

Pembangunan Birokrasi juga dapat dipelajari dari paradigim *New Public Manaegement* yang muncul di Inggris, New Zealand, Amerika Serikat dan Kanada. Istilah Manajemen pada *New Public Management* diberika lantaran istilah ini lebih agresif dari pada istilah *Administration*.

Dari berbagai doktrin diatas, dapat dipelajari bahwa proses reformasi harus diarahkan pada enam dimensi kunci menurut Kettl (dalam Keban, 2014 : 246)

1. *Productivity*
Bagaimana Pemerintah menghasilkan lebih banyak hasil dengan biaya yang lebih sedikit.
 2. *Marketization*
Bagaimana Pemerintah menggunakan insentif bergaya pasar agar melenyapkan patologi birokrasi
 3. *Service Orientation*
Bagaimana Pemerintah dapat berhubungan dengan warga masyarakat secara lebih baik agar program-programnya lebih responsif terhadap kebutuhan warga masyarakat.
 4. *Decentralization*
Bagaimana Pemerintah membuat program yang responsive dan efektif dengan memindahkan program ketingkat pemerintah yang lebih rendah atau memindahkan tanggung jawab instansi pemerintah ke para menajer lapangan yang berhadapan langsung dengan warga masyarakat atau member kesempatan bagi mereka untuk melakukan adaptasi terhadap kebutuhan warga masyarakat.
 5. *Policy*
Bagaimana Pemerintah memperbaiki kapasitas kebijakan.
 6. *Performance Accountability*
Bagaimana Pemerintah memperbaiki kemampuannya untuk memenuhi janjinya.
- Menurut Hood (dalam Keban, 2014 : 245) ketika muncul pertama kali,

NPM hanya meliputi lima doktrin yaitu :

1. Penerapan deregulasi pada *line management*
2. Konversi unit pelayanan public menjadi organisasi yang berdiri sendiri
3. Penerapan akuntabilitas berdasarkan kinerja terutama melalui kontrak
4. Penerapan mekanisme kompeten seperti melakukan kontrak luar
5. Memperhatikan mekanisme pasar.

Istilah manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak

dengan perspektif yang berbeda

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Manajemen sebagai suatu ilmu adalah akumulasi pengetahuan yang disistematisasikan atau kesatuan pengetahuan yang terorganisasi. Sedangkan manajemen sebagai suatu seni yaitu merupakan keahlian, kemahiran, kemampuan serta keterampilan dalam menerapkan prinsip, metode dan teknik dalam menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya alam (human and natural resources) secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan (Siswanto, 2003 : 9).

Manajemen tidak dapat melaksanakan sendiri kegiatan-kegiatan yang bersifat operasional seperti yang telah dikemukakan Supardi (2013 : 5) Manajemen pada hakekatnya berfungsi untuk melakukan semua kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dalam batas-batas kebijaksanaan umum yang telah ditentukan pada tingkat administrasi.

Arti manajemen sebagai ilmu dan seni didasarkan pada pandangan yang menyatakan bahwa seorang ilmuwan sekaligus seniman, karena disamping mengandalkan diri pada ilmu, ia juga harus mempunyai firasat, keyakinan, kreativitas dan menguasai cara-cara penerapannya.

Manajemen adalah seni untuk mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal, dengan demikian pula mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal baik bagi pemimpin maupun para pekerja serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat seperti yang diungkapkan (Ibrahim Ali Pamungkas, 2017 : 16).

2.1.4 Konsep dan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu instansi pemerintahan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup

potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan lembaga, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Ralph Davis, manajemen adalah fungsi dari setiap pimpinan pemerintahan dimanapun berada. Sedangkan menurut Prof. Prajudi Manajemen adalah pengendalian dan pemnafaatan dari semua faktor serta sumber daya yang menurut suatu perencanaan. Diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu prapta atau tujuan.

Salah satu fungsi manajemen adalah fungsi penggerakan (Actuating), yaitu untuk mengarahkan pelaksanaan program. Penggerakan lebih memusatkan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, fungsi penggerakan lebih menekankan pada pemimpin dalam mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan.

Ada beberapa komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:13) yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas Instansi/Lembaga, Pegawai, dan Pemimpin.

Tabel 2.1 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Komponen	Penjelasan	Fungsi
1	2	3	4
1	Instansi/Lembaga	Instansi/Lembaga menurut KBBI (2017) adalah badan pemerintahan.	Instansi Pemerintahan berfungsi memberi kebijakan yang disesuaikan dengan nama instansinya.
2	Pegawai	Pegawai merupakan kekayaan utama suatu instansi karena tanpa keikutsertaannya aktivitas instansi tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Pegawai adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi pegawai dalam suatu instansi pemerintahan dibedakan atau pegawai fungsional dan pegawai struktural (pimpinan).	Pegawai berfungsi untuk melaksanakan visi dan misi instansi pemerintahan
3	Pimpinan	Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.	Pimpinan berfungsi untuk memanagerial segala aktifitas instansi pemerintahan dengan aman, nyaman dan visioner.

Sumber : (Hasibuan. 2012 : 13)

Hakikat dari fungsi manajemen untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dalam batas kebijakan yang telah dirumuskan. Fungsi manajemen menurut (G.R Terry terdiri dari

planning (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan) dan *controlling* (pengawasan).

2.1.5 Konsep Pemotivasian Kerja Pegawai

a. Pengertian Pemotivasian Kerja Pegawai

Wibowo (2014:125) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Berdasarkan pengertian di atas tampak bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada didalam diri manusia. Motivasi terdapat di dalam diri manusia tidak terlihat dari luar.

Ada beberapa ahli administrasi publik dalam buku Sedarmayanti (2007) yang menjelaskan pengertian motivasi, diantaranya menurut Terry motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu merangsangnya melakukan tindakan. Sedangkan menurut Porter K. Lawler motivasi adalah proses dimana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu. Menurut Steers motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan, ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan.

Robert L. Malthis & John H. Jackson dalam Moenir (2002:135), menyebutkan bahwa “motivasi berasal dari kata motif yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat”. Menurut Terry (1997:110), “motivasi adalah keinginan seseorang yang mendorongnya untuk bertindak”. Sedangkan menurut Winkel (1983:27), “motif adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu

demikian tercapainya tujuan”. Selanjutnya motif baru dapat disebut motivasi apabila sudah menjadi kekuatan yang bersifat aktif. Hal ini senada dengan pendapat Buchori (2004:14), motivasi berasal dari kata motif yang dalam psikologi berarti tenaga yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dari motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada didalam diri manusia. Motivasi terdapat di dalam diri manusia tidak terlihat dari luar. Motivasi menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku kearah pencapaian suatu tujuan tertentu. Yang nampak dari luar hanyalah tingkah laku dari manusia itu, yang bisa saja dilandasi oleh berbagai ragam motivasi didalamnya.

Dengan demikian kiranya dapat dimengerti bahwa tidaklah mudah untuk mempelajari motivasi itu. Secara ringkas hal-hal tersebut menunjukkan beberapa alasan sehingga motivasi itu sulit untuk dipelajari dikarenakan motivasi tidak dapat dilihat, bahkan adakalanya tidak disadari, motivasi yang sama dapat tampil dalam bentuk tingkah laku yang berbeda, motivasi yang berbeda bisa saja tampil dalam bentuk tingkah laku yang sama, dan sebuah tingkah laku bisa dilandasi oleh beberapa motivasi sekaligus.

Kamaludin (1989:214), menyatakan bahwa “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan”. Begitu pula pendapat Siagian (2003:138), mengatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam

rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Manulang (2001:165), mendefinisikan “motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam upaya mencapai suatu tujuan”. Moekijat (1991:10) bahwa “motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu”.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan di dalam diri seseorang yang mempengaruhi atau mendorongnya untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Sedangkan Soeitoe (1982:23) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki motivasi akan terlibat secara pribadi selaras dengan kebutuhannya. Hal ini disebabkan karena: (a) motivasi memulai dan mensuplai energi untuk suatu aktivitas; (b) motivasi mengarahkan aktivitas; (c) motivasi menyebabkan individu cepat mengetahui adanya tujuan yang relevan; (d) motivasi menopang aktivitas dalam menghadapi kesulitan; dan (e) motivasi yang membawa hasil akan mengakibatkan perasaan puas yang menjadi dasar bagi motivasi-motivasi sikap dan harapan baru.

Hirarki kebutuhan manusia, menurut Maslow (1994:290) adalah: (a) *Physiological needs* (kebutuhan badaniah), meliputi kebutuhan akan sandang, pangan dan pemuasan seksual. (b) *Safety needs* (kebutuhan keamanan), meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta. (c) *Social needs* (kebutuhan sosial), meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan akan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju

atau berprestasi, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). (d) *Esteem needs* (kebutuhan akan penghargaan) berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita. (e) *Sactualization needs* (kebutuhan akan kepuasan diri) yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan dari pekerjaan.

Berdasarkan beberapa faktor di atas dapat disintesis bahwa, motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul dari seseorang untuk berperilaku sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang diinginkan.

b. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

Teori-teori kepuasan ini antara lain: Teori Motivasi Klasik, Teori Maslow, Teori Herzberg, Teori X dan Teori Y Mc. Gregor, Teori Mc Clelland dan Teori Motivasi Claude S. George.

a) Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b) Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku

atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan keselamatan dan keamanan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan dan Aktualisasi diri.

c) Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu Pertama, Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (maintenance factors). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan. Kedua, Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

d) Teori X dan Teori Y Mc

Menurut teori X untuk memotivasi pegawai harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi pegawai dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

e) Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh pegawai karena didorong oleh Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, Harapan keberhasilannya dan Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

f) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu Upah yang adil dan layak, Kesempatan untuk maju, Pengakuan sebagai individu, Keamanan kerja, Tempat kerja yang baik, Penerimaan oleh kelompok, Perlakuan yang wajar dan Pengakuan atas prestasi.

2) Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya: Teori Harapan (Expectancy), Teori Keadilan dan Teori Pengukuhan.

a) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu pertama, Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Kedua, Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu. Ketiga, Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b) **Teori keadilan**

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c) **Teori Pengukuhan**

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

c. Macam-Macam Motivasi

Dimiyati dan Mudjiono (1994:80), menggolongkan motivasi menjadi: a) Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar. Motif dasar adalah motif yang berkaitan dengan kebutuhan biologis atau kebutuhan jasmani seseorang. b) Motivasi sekunder adalah motivasi yang dipelajari. Motif yang dipelajari adalah motivasi yang diperoleh dari hasil belajar seseorang.

Sukmadinata dan Adimihardja (1997:11) membedakan motivasi menjadi dua yaitu: (1) Motivasi internal adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri. (2) Motivasi eksternal adalah motivasi yang muncul karena ada desakan atau rangsangan dari luar. Jenis motivasi dibedakan menjadi dua macam yaitu: (1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul karena faktor yang berasal dari dalam dirinya. (2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena faktor yang berasal dari luar dirinya.

Gage & Berliner (1984:412), menyebutkan karakteristik dari motivasi intrinsik yaitu : (a) tingkah laku (tindakan tidak ditentukan oleh ada tidaknya reward; (b) senantiasa memiliki *self reinforcement*; (c) memiliki persepsi diri

terhadap tingkah lakunya; (d) meningkatkan atau menggali motivasi. Sedangkan karakteristik dari motivasi ekstrinsik yaitu : (a) tingkah laku (tindakan ditentukan oleh rewards; (b) tidak memiliki reinforcement; (c) tidak (kurang mempunyai persepsi diri atas tingkah lakunya dan; (d) tidak adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kalau tidak jelas *rewards* nya.

Wahyu Sumijo (1994:398) berpendapat bahwa motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam diri seseorang itu (intrinsik) dan faktor dari luar diri seseorang (ekstrinsik).

a) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berfungsi atau aktif tanpa adanya dorongan dari luar. Karena dalam diri orang tersebut sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Yang termasuk faktor intrinsik ini adalah

- 1) Kepribadian
- 2) Sikap
- 3) Pengalaman
- 4) Pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan

b) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar diri seseorang. Yang termasuk faktor ekstrinsik adalah

- 1) Pengaruh Pimpinan
- 2) Kolega atau Teman Sejawat
- 3) Tuntutan Organisasi atau Tugas
- 4) Faktor Lain yang Sangat Kompleks

Herzberg mengembangkan teori model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Dua faktor ini dianggap sangat dominan dalam menentukan kinerja seseorang. Faktor motivasional adalah faktor pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang bersumber dari dalam

diri seseorang. Sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang.

d. Indikator Pemotivasian Pegawai

Pegawai memegang peran vital dalam perputaran roda pada lembaga pemerintahan, dimana pegawai memiliki banyak tugas pokok dan fungsi yang begitu kompleks. Motivasi pegawai secara keseluruhan memiliki dampak bagi hasil kerja yang dilaksanakan oleh pegawai.

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu. Teori “ERG” Alderfer Gibson (1997) dalam Siagian (2003:166) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut yaitu

1. *Existence* (Keberadaan) adalah suatu kebutuhan untuk tetap bisa hidup dalam teori Maslow hal ini dikelompokkan kedalam kebutuhan tingkat rendah, yaitu meliputi fisiologis dan kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja
2. *Relatedness* (Keterikatan) dan adalah kebutuhan untuk bergaul yang menekankan pentingnya hubungan antara sesama dan hubungan-hubungan sosial.
3. *Growth* (Pertumbuhan) merupakan berkaitan dengan kemauan diri dari dalam individu itu sendiri untuk mengembangkan diri untuk maju. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dari Maslow.

Begitupula ada teori “Tiga Kebutuhan” yang dikemukakan oleh David McClelland dalam Siagian (2003:167) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)
2. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
3. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*).

Terdapat juga indikator motivasi menurut teori Maslow. Teori hirarki

kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) merupakan motivasi yang disebabkan karena kebutuhan yang terdiri dari:

a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan mempertahankan hidup dan manifestasinya yang nyata akan tampak dalam pemenuhan kebutuhannya akan sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak akan dapat dikatakan hidup secara normal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis. Maslow menyatakan bahwa setiap orang akan berusaha untuk terlebih dahulu memenuhi kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan fisiologis sehingga seseorang termotivasi untuk mendapatkan upah, dimana upah tersebut akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.

b. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Menurut Maslow kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja dimaksudkan adanya rasa aman, tenang, bebas dari rasa takut dan adanya jaminan dimasa mendatang atas diri seseorang dalam bekerja. Konsep ini mengandung pengertian, bahwa kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja berisikan perlindungan dari ancaman bahaya fisik, adanya jaminan kesehatan dan jaminan hari tua. Pemenuhan kebutuhan ini, para pegawai selain mendapatkan jaminan dari induk organisasi tempat bekerja, yang lebih penting lagi para pegawai harus dapat menciptakan situasi dan kondisi yang menyenangkan secara individu sehingga terbebas dari rasa takut.

c. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang diakui oleh lingkungan kerja yang meliputi hubungan harmonis dengan rekan sejawat. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, interaksi, kasih sayang, perasaan memiliki, diterima kelompok, kekeluargaan dan asosiasi. Sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatan yang disponsori oleh lembaga atau organisasi untuk acara-acara peringatan. Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik dengan teman sekerja, atasan maupun orang luar organisasi tempat bekerja.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan penghargaan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang karena pengakuan atas suatu prestasi memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi uang ataupun hadiah.

Wujud dari penghargaan terdiri dari dua yaitu:

1. Penghargaan fisik merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk benda seperti barang konsumsi, uang maupun pakaian.
2. Penghargaan non fisik mencakup hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan, seperti ucapan terima kasih, pemberian tanda jasa maupun piagam penghargaan.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri terkait dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang yaitu untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang keahlian dan kemampuan.

Untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri para pegawai dapat dilihat melalui:

1. Kebutuhan mewujudkan potensi diri yaitu kemampuan pegawai, mewujudkan kemampuan kerja.
2. Kemampuan dan kemauan mengembangkan diri yaitu kemauan untuk meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan ketrampilan.

Berdasarkan uraian tentang motivasi di atas, dapat dijelaskan bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang karena didorong oleh adanya berbagai macam kebutuhan yang menuntut pemenuhan. Dengan demikian sikap dan perilaku seseorang selalu berorientasi pada tujuan, yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan atau kebutuhan yang menuntut pemenuhannya. Demikian pula setiap perilaku yang ditampakkan seseorang dalam rangka kehidupan organisasi, tidak dapat terlepas dari usahanya mewujudkan suatu kepuasan atas pemenuhan kebutuhannya.

Namun pada penelitian ini penulis menggunakan indikator yang telah dijelaskan Herzberg dalam (Wahyu Sumijo) dan Wibowo (2014) yang menjelaskan indikator untuk mengukur pemotivasion pegawai adalah Pendidikan & Pelatihan, Promosi Jabatan, Kepimpinan Lingkungan Lembaga, Pemberian Reward kepada yang Berprestasi. Pengukuran pemotivasion menggunakan 19 item pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Penjelasan yang diuraikan secara terpertinci dapat dilihat di bawah ini, yaitu :

1. Pendidikan dan Pelatihan

Istilah pendidikan dan pelatihan sering menimbulkan keraguan dan disalahartikan dengan istilah-istilah yang dewasa ini lebih banyak digunakan dalam politik, yakni pengembangan.

Hasibuan (2005) memberikan pengertian pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan

moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan masalah penting dalam lembaga karena untuk mencapai tujuan-tujuan dari lembaga diperlukan tenaga-tenaga yang berkualitas dan terampil dan ini hanya diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Jadi jelaslah bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai dalam suatu lembaga merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan pegawai, di mana pada akhirnya akan meningkatkan kecakapan pegawai dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Ciri-ciri pegawai yang memiliki pendidikan yang tinggi dan telah mengikuti pelatihan yaitu

- a) Pegawai menginginkan produktivitas kerja yang baik
- b) Menggunakan waktu dengan efisien
- c) Mengurangi kerusakan dalam bekerja
- d) Mengurangi tingkat kecelakaan dalam bekerja
- e) Meningkatkan pelayanan yang lebih baik
- f) Bermoral yang baik
- g) Ingin karir meningkat
- h) Ingin mendapatkan gaji yang sesuai
- i) Memiliki konsep bekerja yang terarah

2. Promosi Jabatan

Menurut Sastrohadiwirjo (2002): Promosi adalah proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai pada waktu sebelumnya.

Nitisemito (1996) menyatakan bahwa promosi adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi. Manullang (2004)

memberikan definisi promosi yakni memberi kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada bawahan daripada kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Siagian (2002) menyatakan bahwa promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan juga penghasilannya akan lebih besar pula.

Ciri-ciri pegawai telah mendapatkan promosi jabatan yaitu

- a) Meningkatkan moral kerja
- b) Meningkatkan disiplin kerja
- c) mewujudkan iklim yang menggairahkan
- d) Meningkatkan produktivitas kerja.

3. Kepimpinan Lembaga

Beberapa teori kepemimpinan telah dikemukakan oleh para ahli. Menurut Robbin (1996) terdapat tiga pendekatan teori kepemimpinan, yaitu: 1) pendekatan teori sifat, 2) pendekatan teori perilaku, dan 3) pendekatan teori motivasi.

Menurut teori sifat, pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat. Para pemimpin memiliki pembawaan sejak lahir yang memungkinkan mereka memimpin orang lain. Teori perilaku menyatakan bahwa isu utama dalam kepemimpinan adalah menjadikan pemimpin efektif atau gaya kepemimpinan terbaik. Keefektifan pemimpin menggunakan gaya khusus untuk memimpin perorangan dan kelompok dalam mencapai tujuan tertentu akan menghasilkan moral dan produktivitas yang tinggi. Sedangkan teori pemotivasian menyatakan bahwa keefektifan personalitas, gaya, atau perilaku pemimpin tergantung pada sejauhmana pemimpin mampu menyesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Beberapa pendekatan yang

lebih mutakhir antara lain teori kepemimpinan karismatik (Housse: 1977, Conger dan Kanungo:1988), kepemimpinan transaksional-transformasional (Burn: 1978,

Bass: 1985, Seltzer dan Bass: 1990, Bass dan Avolio: 1993), dan kepemimpinan visioner (Nanus:1992).

Ciri-Ciri Kepimpinan di lembaga pemerintah yang efektif bagi instansi pemerintahan masa depan juga harus memiliki sejumlah keterampilan khusus. White, et al. (1997) menyebutkan ketrampilan khusus yang harus dimiliki meliputi:

- a) *Difficult learning* yaitu Dalam lembaga pemerintah, pemimpin harus mampu mendorong seluruh pegawai untuk mengidentifikasi apa yang belum mereka ketahui dan segala sesuatu permasalahan yang belum ditemukan cara pemecahannya.
- b) *Maximizing energy* yaitu Pemimpin lembaga memikirkan masa depan dengan memaksimalkan daya harus bisa membuat keputusan untuk meningkatkan kinerja yang berkualitas, memiliki dorongan yang kuat untuk keluar dari status quo masa kini atau dari suatu pemecahan yang kompromistis.
- c) *Resonant simplicity* yaitu Pemimpin lembaga yang memikirkan masa depan untuk pegawai dan pemimpin memiliki ketrampilan berpikir dan berlogika secara sederhana untuk mendukung kelancaran proses komunikasi dengan pegawai.
- d) *Multiple focus* yaitu Pemimpin lembaga harus bisa menyatukan cara berpikir dan bertindak bagi pegawai dalam lembaga yang berbeda-beda demi menyangkut rencana strategis dan kegiatan, melalui metode persuasif dan advocacy.
- e) *Mastering inner sense* yaitu Dalam kondisi yang diwarnai berbagai perubahan, keputusan yang harus dibuat cepat oleh pemimpin lembaga di samping harus mampu berlogika dan menggunakan rasional, dan juga dituntut memiliki kemampuan *inner sense* (kemampuan ilmu dalam).

4. Lingkungan Lembaga Pemerintah

Menurut Campbell, Dunnette, Lawler dan Weick dalam Dilham (2005) Lingkungan lembaga pemerintah sebagai satu set atribusi khusus yang ada pada sebuah instansi tertentu yang dapat dilihat melalui cara instansi itu bertindak dengan ahli-ahli dalam instansi dan lingkungannya.

Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2001) disebutkan bahwa lingkungan pemerintah adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi.

Lingkungan lembaga pemerintah mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh pegawai di instansi. Perlu diketahui bahwa setiap lembaga akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua lembaga tentu memiliki strategi dalam mengatur SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Lingkungan lembaga pemerintah penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh lembaga pemerintah.

Ciri-ciri lingkungan lembaga pemerintah yang baik adalah

- a) Fleksibilitas dan conformity yaitu lingkungan lembaga memberikan keleluasan bertindak bagi pegawai
- b) Responsibility yaitu perasaan pegawai yang memiliki tanggung mengenai pelaksanaan tugas di unit yang diemban
- c) Standards yaitu lingkungan lembaga yang memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik
- d) Reward yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik
- e) Clarity yaitu memberikan harapan kepada pegawai berkaitan dengan pekerjaan
- f) Tema Commitmen yaitu memberikan kepada pegawai mengenai perasaan bangga dalam lembaga dan kesediaan selalu untuk menjadi pegawai yang dibutuhkan.

5. Pemberian Reward System (Insentif atau Bonus)

Pada dasarnya, setiap orang ingin bekerja dengan baik, hanya saja harus diakui tidak semua orang dapat bekerja dengan baik. Diantara pekerja yang diterima bekerja dalam suatu instansi pemerintahan yang notabene telah diseleksi sebelum diterima akan menunjukkan produktivitas kerja yang sama, hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti: pendidikan dan pengalaman, tingkat kerajinan atau kurangnya motivasi yang diberikan adalah merupakan tanggung jawab instansi dengan demikian rendahnya produktivitas kerja seseorang atau keseluruhan pekerja yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja harus sesegera mungkin diatasi instansi.

Hasibuan (2005) memberikan definisi sebagai berikut: insentif atau bonus adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai tertentu berdasarkan kinerjanya agar pegawai terdorong meningkatkan kinerjanya. Mangkunegara (2000) menyatakan insentif atau bonus adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan instansi pemerintah kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan dan visi misi instansi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan suatu lembaga untuk memberikan daya perangsang kepada pegawainya dalam tugas yang diberikan kepadanya. Jadi pada pengertian ini insentif merupakan suatu cara atau sarana untuk menggerakkan tenaga kerja agar melakukan tugasnya sehingga apa yang dituju oleh instansi pemerintah dapat diraih dengan baik.

Ciri-ciri pegawai merujuk pada pendapat dari Semiawan (1995:29) yang mendapatkan insentif atau bonus adalah mencapai sasaran yang diinginkan, bonus dapat diukur oleh semua pegawai, bonus dapat dicapai oleh semua pegawai,

Mendapatkan spesial karena bagus dalam bekerja dan Menjalankan aturan sistem insentif yang singkat, jelas dan dapat dimengerti.

Sedangkan faktor-faktor yang *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain administrasi dan kebijakan, supervise teknis, hubungan dengan supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan teman sejawat, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan.

Selanjutnya ciri-ciri pada indikator mendapati bonus dan insentif maka seseorang yang memiliki motivasi kerja akan memenuhi karakteristik sebagai berikut:

- a) Tekun menghadapi tugas
- b) Ulet menghadapi kesulitan
- c) Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi
- d) Ingin mendalami pekerjaan yang dipercayakan kepadanya
- e) Selalu berusaha untuk berprestasi sebaik mungkin
- f) Menunjukkan minat yang positif
- g) Lebih senang bekerja mandiri dan bosan terhadap tugas-tugas rutin
- h) Senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja

2.1.6 Konsep dan Teori Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap organisasi pasti membicarakan tentang kinerja, baik kinerja pada level individu pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja menjadi buah pemikiran dan pembicaraan secara terus menerus selama sebuah organisasi masih eksis. Dan bahkan eksistensi sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja. Karena itu sasaran kinerja perlu dirumus dan ditetapkan, dan kinerja harus di ukur dan di nilai.

Kinerja menurut para ahli dipahami sebagai hasil dan sebagai perilaku dalam proses mendapatkan hasil. Penulis mencoba menengahkan kedua pendapat tersebut.

Kinerja merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris, yaitu dari kata *performace*. Banyak pakar atau peneliti memberi pengertian yang berbeda mengenai kinerja pegawai. Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 14) menyatakan:

“Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan.”

Selanjutnya Martinis Yamin dan Maisah (2010: 87) menyatakan “kinerja pegawai adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas”. Anwar Prabu Mangkunegara (2015: 67) menyatakan: Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya. Pegawai sangat berperan dalam proses keberhasilan kerjanya di kantor.

Keberhasilan perusahaan tidak dapat terlepas dari peran pegawai dalam menghasilkan hasil kerja yang mampu menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat. Pegawai dituntut untuk memiliki motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang baik.

Berdasarkan penentuan motivasi kerja tersebut, pegawai diharapkan dapat lebih fokus dan selalu meningkatkan kemampuannya agar kinerja yang dicapai semakin baik.

Kinerja dalam teks Inggris biasa disebut “*performance*”, kadang disebut pula “*job performance*”. Kinerja menurut Smith dalam E. Mulyasa (2005:136) adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja adalah hasil

atau keluaran dari suatu proses, sedangkan menurut Stephen P. Robins dan Mary Coulter (2012:48) yaitu yaitu “*performance is all of these, it's the end of an activity. Performance is what result from that activity*”. Kinerja adalah akhir dari kegiatan, apa hasil dari suatu kegiatan.

Kinerja menurut Bernardin (dalam Sulistyani 2003:223), “*performance is defined as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a pecified time period*”. Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Selanjutnya pendapat Richard L. Daft (2010:112), “*performance is the organization's ability to attain its goal by using resources in an efficient and effective manner*”. Kinerja adalah kemampuan organisasi untuk memenuhi tujuan organisasi melalui penggunaan sumber daya secara efesisen dan efektif. As'ad mendefinisikan kinerja (job performance) sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dari pendapat yang telah kemukan diatas menurut pengertiannya dapat disimpulkan bahwa kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan hasilnya atau yang dilihat bagian akhir pekerjaan, sedangkan prosesnya tidak diperhitungkan. Biasanya orang yang level of performance nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standard, dikatakan sebagai tidak produktif atau performance rendah.

As'ad (1991) mengatakan, perbedaan performance kerja antara orang yang satu dengan yang lainnya di dalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karekteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan performance kerja itu pada garis besarnya dipengaruhi dua hal, yaitu faktor-faktor

individu dan faktor situasi, sedangkan pendapat yang mengatakan bahwa kinerja tidak sekadar hasil tapi dilihat pada perilaku dalam proses mencapai hasil.

Wasistiono (2002:25) memberikan pengertian “kinerja sebagai keseluruhan hasil manfaat dan dampak dari keseluruhan proses pengelolaan masukan guna mencapai tujuan yang diinginkan”. Kinerja berkaitan dengan hak dan wewenang yang diberikan kepada seseorang, badan, lembaga termasuk juga para pegawai dalam suatu lembaga pendidikan.

August W. Smith menjelaskan bahwa kinerja adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (August W. Smith dalam Sedarmayanti, 2001:50). Kinerja berasal dari kata performance, mempunyai arti kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian atau hasil kerja/penampilan kerja (Sedarmayanti, 2001:50). Sedangkan dari pendapat yang lain dikemukakan oleh Sihombing (2000:251), bahwa dalam lembaga pendidikan pengertian konsep kinerja mencakup efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Efisien menunjukkan pada biaya yang paling murah namun tujuan tetap tercapai. Bekerjanya dengan efektif berarti bekerja dengan waktu yang relative singkat tujuan tercapai. Sedangkan produktivitas merupakan perbandingan antara masukan dengan keluaran.

Supriyono (2000:59) menjelaskan bahwa dalam laporan kinerja tidak hanya hasilnya dapat dicapai tetapi juga memperhatikan proses pencapaiannya. Jika hal ini diterapkan dalam proses bekerja di kantor maka kinerja pegawai meliputi tampilan yang dapat dicapai. Berkaitan dengan kinerja, maka tidak lepas dari tugas dan motivasi. Tugas dikelompokkan menjadi tiga jenis, yakni: (1) tugas dalam bidang profesi; (2) tugas kemanusiaan; dan (3) tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Dari pendapat pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa tugas pegawai adalah merencanakan, melaksanakan, evaluasi. Berdasarkan uraian di atas dapat disintesiskan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku yang ditransformasikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang berorientasi pada pekerjaan dan hasil kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian. Ada beberapa indikator: (1) Ketercapaian target, (2) Keterlibatan dalam kegiatan, (3) Penguasaan apa yang dikerjakan, (4) Keefektifan penggunaan fasilitas, (5) Keefektifan pengelolaan kinerja.

Menurut Wibowo (2014), mengatakan kinerja bahwa hasil yang dikerjakan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Begitu pula menurut Moeherton (2014) indikator untuk mengukur kinerja juga didapati yaitu: Motivasi kerja teknis, motivasi kerja manajerial dan motivasi kerja sosial.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi terdiri atas faktor individu dan faktor lingkungan organisasi yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor individu meliputi konsentrasi diri yang baik, yang menjadi modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerjanya, meliputi uraian tugas jabatan yang jelas, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif mencukupi.

Selain faktor tersebut, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang dimiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Pegawai memegang peran vital dalam perputaran roda pada lembaga, dimana pegawai memiliki banyak tugas pokok dan fungsi yang begitu kompleks. Penilaian kinerja secara keseluruhan memiliki proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian pekerjaan berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Penilaian kinerja menurut (Palan, 2007) menyatakan bahwa suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2015) menyatakan ada beberapa aspek standar kinerja dari aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu yang dipergunakan
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan,

Sedangkan aspek kualitatif mencakup:

1. Ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja
3. Kemampuan menganalisa data dan informasi
4. Kemampuan mempergunakan mesin/peralatan dan
5. Kemampuan mengevaluasi.

Menurut Sinambela (2012) menjelaskan bahwa beberapa dimensi yang dapat menunjukkan efektivitas kinerja pegawai antara lain:

1. Kemampuan menyesuaikan diri
2. Keluwesan dalam bekerja
3. Produktivitas
4. Kepuasan Kerja
5. Kemampuan Beradaptasi
6. Pemanfaatan Sumber Daya

Berbagai dimensi telah diidentifikasi dengan berbagai alternative yaitu sebagai alat pengukur efektivitas itu sendiri dan sebagai variabel yang mempelancar atau mempebesar kemungkinan tercapainya efektivitas kinerja pegawai.

Belum terdapat kesamaan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya dalam menentukan indicator-indikator dalam mengukur kinerja pegawai. Hal ini disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing organisasi, juga karena belum terdapat standar baku tentang indicator kinerja yang harus di ukur.

Menurut Ismail Usman (2016) menjelaskan bahwa indikator kinerja pegawai adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan kerja pegawai. Dijelaskan juga bahwa beberapa indikator yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja pegawai adalah kualitas pekerjaan, ekonomis, efisiensi, efektivitas dan kejujuran.

Indikator paling umum dilakukan suatu organisasi dalam menilai kinerja pegawai adalah berkaitan dengan kemampuan teknis pegawai, kemampuan

konseptual pegawai dan kemampuan pegawai dalam menjalinkan hubungan interpersonal. Dijelaskan juga bahwa kemampuan teknis adalah kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh (Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala 2009).

Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai pegawai atau karyawan. Sementara kemampuan hubungan interpersonal adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi pegawai, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Selain itu, ada beberapa indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai pada penelitian ini yaitu menurut (Gomes 2003) sebagai berikut:

1. *Quantity of Work*: Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of Work*: Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*: Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.
5. *Cooperation*: Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*: Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative*: Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Ada pula indikator yang sesuai dengan kinerja pegawai berdasarkan (Disnaker, 2013; BKN 2012) yaitu :

1. Kualitas Kerja
Pemahaman terhadap kinerja yang akan dilaksanakan oleh pegawai di kantor pemerintahan.
2. Kemampuan Kerja
Pengetahuan terhadap pekerjaan utama.
3. Kuantitas Kerja
Menentukan hasil jumlah pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan yang ada di kantor.
4. Kerjasama
Kemampuan melaksanakan tugas bersama-sama (Tim Kerja).
5. Ketepatan Waktu
Kemampuan melaksanakan tugas pada tepat waktu yang sesuai

direncanakan.

Mathis dan Jackson (2002), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada lembaga pemerintah yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas output.
2. Kualitas output.
3. Jangka waktu output.
4. Kehadiran ditempat kerja.
5. Sikap kooperatif

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (dalam Hasibuan 2003;81) kinerja pegawai dapat dinilai dari beberapa faktor, yakni:

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat penting dalam kehidupan manusia. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, orang yang gagal umumnya tidak disiplin.

Helmi dalam Barnawi dan Arifin (2012) menyatakan kedisiplinan sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi

yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Selanjutnya Hasibuan (2006) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan memiliki beberapa ciri-ciri yaitu :

- a) Kehadiran dalam hal ini menjadi item yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja
- b) Ketaatan yang dimaksud pada peraturan kerja yaitu pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya
- c) Tingkat kewaspadaan tinggi yaitu pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien
- d) Bekerja etis yaitu beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2. Kesetiaan seseorang pegawai

Kesetiaan seseorang pegawai adalah hal yang mudah untuk diterima namun tidak mudah diaplikasi. Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, terdapat banyak faktor yang akan memengaruhinya. Sikap loyal dapat diterapkan oleh setiap orang dalam berbagai

hal. Dari sekian banyak studi mengenai pengertian loyalitas, hanya satu kategori pengertian loyalitas yang akan kita bahas dalam tulisan ini. Kategori pengertian kesetiaan tersebut adalah pengertian kesetiaan dalam suatu lembaga.

Pembentukan kesetiaan pegawai dibuktikan dengan kesetiaan yang dilakukan oleh pegawai di tempat lembaga. Kesetiaan pegawai menurut Oliver (1997:332) menyatakan ada empat ciri-ciri tahapan yang membuktikan individu loyal yaitu

- a) Kesetiaan berdasarkan kesadaran
- b) Kesetiaan berdasarkan pengaruh
- c) Kesetiaan berdasarkan komitmen
- d) Kesetiaan dalam bentuk tindakan
- e) Kesetiaan berdasarkan tanpa melihat orang yang mengerjakan.
- f) Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas di bidangnya masing-masing.

3. Kecakapan

Pegawai di pemerintahan merupakan pelayan bagi seluruh manusia yang memerlukan bantuan tanpa membeda-bedakannya. Pegawai yang punya kecakapan adalah suatu pengorbanan pikiran, tenaga dan waktu untuk mewujudkan keberhasilan suatu lembaga yang memiliki tujuan yang mulia.

Ciri-ciri pegawai yang punya kecakapan adalah:

- a) Tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
- b) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan menurut hasil yang ada.
- c) Menguasai seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang terkait.
- d) Mempunyai keterampilan yang amat baik dalam melaksanakan tugas.
- e) Mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang tugas dan bidang lain yang terkait dengan bidang tugasnya.
- f) Mempunyai kesegaran atau kesehatan jasmani dan rohani yang baik.

4. Kerja sama

Kerjasama dalam melaksanakan kinerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi pegawai-pegawai yang tergabung dalam satu lembaga. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang dan kinerja yang baik. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2004) bahwa kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam

mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”.

Menurut West (2002) telah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada kinerja yang menjadi efisien dan efektif yang lebih baik. Kerjasama itu seperti tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi baik dengan tenaga maupun pikiran dan penerahan kemampuan masing-masing pegawai secara maksimal.

Ciri-ciri dari kerjasama yang baik diantaranya:

- a) Berusaha mengetahui bidang tugas orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya sendiri.
- b) Dapat menyesuaikan pendapatannya dengan pendapatan orang lain dengan cepat dan tepat karena pendapat itu diyakininya benar.
- c) Selalu menghargai pendapat orang lain dan tidak mau memaksakan kehendaknya sendiri.
- d) Suka bersama-sama melaksanakan tugas yang dikerjakan.
- e) Mudah untuk menyesuaikan pekerjaannya dengan pekerjaan orang lain.

5. Tanggung jawab

Tanggung Jawab merupakan tingkah laku manusia yang dilaksanakan dengan sengaja dan penuh kesadaran dalam mengerjakan yang telah diamanahkan. Pegawai yang tanggung jawab dengan tugas memiliki dedikasi kinerja yang bagus. Semakin tinggi tanggung jawab pegawai dengan tugas maka semakin terbuktilah bahwa pegawai manusia yang amanah dalam menjalankan tugas.

Ciri-ciri pegawai yang bertanggung jawab dengan tugas yaitu :

- a) Mempunyai kemauan keras untuk melakukan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- b) Selalu berusaha mencari cara kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.
- c) Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.
- d) Memiliki kekhawatiran meninggalkan pekerjaan yang belum selesai.
- e) Selalu melaksanakan tugas pekerjaan dengan mandiri tanpa mengharapkan orang lain.

Selanjutnya Gibson (1997:40), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Keban (2004:1), kinerja adalah merupakan tingkat pencapaian tujuan. kinerja adalah prestasi kerja, yang di tentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian Timpe (2001; 93) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya.

Mangkunegara (2015:67), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sinambela dkk (2006:136), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh serang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

2.2 Hasil PenelitianTerdahulu

Penelitian yang relevan adalah penelitian yang digunakan sebagai perbandingan dari menghindari manipulasi atas karya ilmiah dan menguatkan

bahwa penelitian yang penulis lakukan benar-benar belum pernah diteliti dengan orang lain. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian penulis, seperti:

Tabel 2.2 : Hasil Penelitian yang Relevan

No	Judul Penelitian Relevan	Variabel dan Indikator	Hasilnya
1	2	3	4
1	<i>Hubungan Antara Pemotivasian Kerja dan disiplin kerja dengan Kinerja Guru di MTS Negeri Tandun Ujung Batu (Syahminan Rais, 2015).</i>	Pemotivasian Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y) Indikatornya: Kuantitas Kerja dan Kualitas Kerja.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Pertama</i> , Terdapat hubungan antara pemotivasian kerja guru dengan kinerja guru, Dengan hasil perhitungan variable X_1 terhadap variable Y diperoleh nilai sebesar $3,929 > 2,042$. <i>Kedua</i> , Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Dengan hasil perhitungan variable X_2 terhadap variable Y, diperoleh nilai sebesar $3,970 > 2,042$. <i>Ketiga</i> , Terdapat hubungan variable pemotivasian kerja dan disiplin kerja secara simultan dengan variabel kinerja guru MTs Negeri Tandun yang didasarkan pada hasil nilai F_{hitung} sebesar $41,269 > 3,328$.
2	<i>Hubungan Pemotivasian Kerja dan Pengawasan Dengan Kinerja Guru pada SMPN 84 Jakarta (AMINAH, 2009)</i>	Pemotivasian Kerja (X1) Pengawasan (X2) Kinerja Guru (Y)	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Pemotivasian Kerja (X1) dan pengawasan (X2) secara bersama-sama menunjukkan adanya hubungan positif dengan variabel kinerja guru (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian hipotesis melalui uji t yang menunjukkan bahwa t_{hitung} ($6,315$) $>$ t_{tabel} ($2,021$). yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai korelasi antara X_1 dan X_2 , dengan Y adalah sebesar $0,707$ dan koefesien sebesar $49,9\%$. Hal ini mempunyai arti bahwa hubungan ini menunjukkan kuat karena berada diantara $0,600 - 0,799$ yang berarti bahwa apabila pemotivasian kerja dan pengawasan baik maka kinerja guru juga baik atau sebaliknya.

1	2	3	4
3	<p><i>Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Pemotivasian Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta (Alice Tjandralila Rahardja, 2004).</i></p>	<p>Komunikasi antar pribadi (X1) Pemotivasian Kerja Guru (X2)</p> <p>Kinerja Pegawai (Y) Indikatornya: Kuatitas Kerja, Kemampuan Kerja, Kuantitas Kerja, Kerjasama, Ketepatan Waktu.</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada hubungan antara variabel komunikasi antarpribadi guru dan pemotivasian kerja guru secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru. Koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,533 dan persamaan regresi liniernya $Y = 4,214 + 0,297X_1 + 0,651X_2$. Koefisien determinasinya sebesar 0,285 yang berarti kontribusi variabel komunikasi antarpribadi guru dan variabel pemotivasian kerja guru secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru SMUK BPK PENABUR Jakarta sebesar 28,5%.</p>
4	<p><i>Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Kota Samarinda. (Ninuk Setiawati, Erwin Resmawan & Sugandi, 2014).</i></p>	<p>Motivasi Kerja (X1) Indikatornya: 1. <i>Kebutuhan gaji dan tunjangan</i> 2. <i>Kebutuhan sarana dan prasarana kerja</i> 3. <i>Kebutuhan pendidikan dan pelatihan</i> 4. <i>Kebutuhan penghargaan dan</i> 5. <i>Kebutuhan aktualisasi diri</i></p> <p>Prestasi Kerja Pegawai (Y) Indikatornya: 1. <i>Kuantitas Kerja</i> 2. <i>Kualitas Kerja</i> 3. <i>Ketepatan Waktu Kerja</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan Hasil R²/koefisien determinasi terkoreksi didapat nilai sebesar 0,399. Ini memiliki arti bahwa variabel motivasi mampu menjelaskan keragaman total terhadap variabel prestasi kerja sebesar 39,9% sisanya 60,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model yang mana dapat diwakili oleh besaran error (Galat). Dengan kata lain adalah kebaikan model regresi mampu dipertanggungjawabkan sebesar 39,9%.</p>

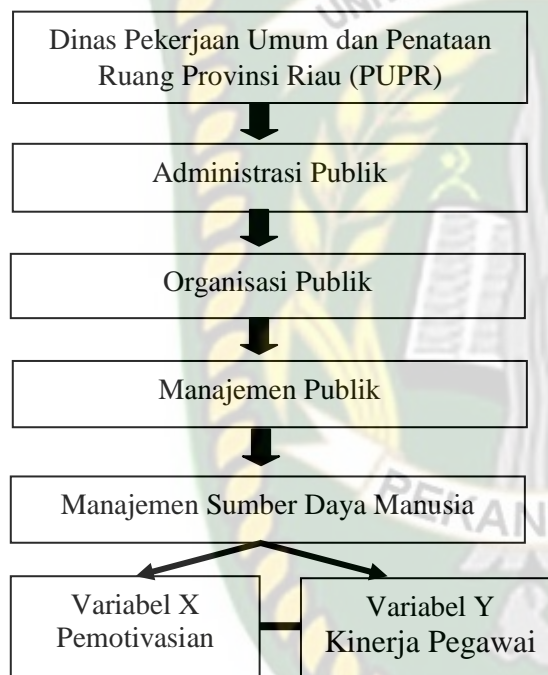
1	2	3	4
5	<i>Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Normatif Dengan Kinerja Guru Smpn 1 Rantau Selatan-Labuhan Batu</i> (Rosita Bestiana, 2012).	Kepuasan Kerja (X1) Pemotivasian Kerja (X2) Komitmen Normatif(X3) Kinerja Guru (Y)	Hasil analisis regresi menyatakan bahwa seluruh variabel yang dianalisis dengan menggunakan uji F dan hasilnya diperoleh $F_h > F_t$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru, pemotivasian kerja dan komitmen normative dapat dijadikan sebagai faktor dalam menentukan kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu.
6	<i>Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Berkat Anugrah.</i> <i>Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.</i> Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014).	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y) 1. Ketepatan Penyelesaian Tugas 2. Kesesuaian Jam Kerja 3. Tingkat Kehadiran 4. Kerjasama Antar Pegawai	Hasil penelitian ini didapati bahwa memiliki pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Berkat Anugrah.

2.3 Kerangka Pemikiran

Administrasi merupakan suatu seni dan ilmu kerjasama dari dua orang atau sekelompok orang dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam sebuah organisasi. Selain itu, manajemen merupakan sebagai alat pengatur pelaksanaan aktivitas kegiatan dengan mendayagunakan Sumber Daya Manusia yang merupakan sebagai penggerak dari sumber daya lainnya untuk mencapai untuk mencapai suatu kinerja seperti yang diharapkan.

Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai suatu instansi pemerintah yang melayani masyarakat, instansi pemerintah yang dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan-perkembangan yang terjadi serta serta melakukan dari kinerja dan keefektifan para

pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap lembaga pemerintahan pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien produktif dan professional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat. Kerangka pikir yang telah dimodifikasi oleh penulis dapat dilihat sebagaimana pada gambar 2.1 dibawah ini.



Gambar 2.1 : Kerangka Pikir Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

Kerangka di atas menjelaskan bahwa kinerja sebagai variabel dependen, dipengaruhi oleh variabel independen yaitu variabel Pemotivasian. Pengaruh tersebut digambarkan bersifat parsial variabel dependen. Sedangkan pemotivasian dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kesempatan pendidikan dan pelatihan,

promosi jabatan, kepemimpinan organisasi, lingkungan organisasi dan reward system (insentif atau bonus).

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari penulisan penelitian yang perlu untuk dikaji kebenarannya dan diuji untuk dibuktikan hipotesis yang telah dibuat. Hipotesis ini adanya hanya pada penelitian kuantitatif yang akan dilaksanakan dilapangan untuk diuji kebenarannya dan didasari oleh teori-teori yang relevan serta data-data empiris supaya memiliki makna penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan uraian teori dan kerangka pikir diatas maka hipotesis penelitian ini adalah apabila H_0 diterima maka sama dengan H_a ditolak atau gagal diterima, maka interpretasinya adalah tidak terdapat pengaruh Pemotivasian Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Wilayah 1 Di dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Apabila H_a diterima maka sama dengan H_0 ditolak atau gagal diterima, maka dapat di hipotesiskan terdapat pengaruh Pemotivasian Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Wilayah 1 Di dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

H_0 diterima/ H_a ditolak : Tidak Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Pemotivasian Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah 1 Di dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

H_a diterima/ H_0 ditolak : Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Pemotivasian Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah 1 Di dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

2.5 Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran terhadap pelaksanaan pemotivasian terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan metode skoring dengan skala likert yang membagi dalam 3 rangking atau point tingkatan dimulai dengan baik, cukup baik dan kurang baik.

1. Ukuran Variabel

Variabel X pemotivasian pegawai dengan indikator pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, kepemimpinan UPT, lingkungan kerja dan pemberian reward system (insentif dan bonus) yang diajukan dalam bentuk kuesioner diberikan bobot nilai dengan skala likert 3 rangking/point dimulai dari baik dengan skor 3, cukup baik dengan skor 2 dan kurang baik dengan skor 1.

Variabel Y kinerja pegawai dengan indikator kedisiplinan, kesetiaan pegawai, kecakapan, kerjasama dan tanggung jawab yang diajukan dalam bentuk kuesioner diberikan bobot nilai dengan skala likert 3 rangking/point dimulai dari baik dengan skor 3, cukup baik dengan skor 2 dan kurang baik dengan skor 1.

Kemudian untuk menentukan kategori jawaban koresponden terhadap masing-masing alternatif apakah tergolong baik, cukup baik dan kurang baik adalah dengan menggunakan metode skoring yang ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah} - 1}{\text{Jumlah Klasifikasi}}$$

2. Ukuran Indikator Variabel Pemotivasian Pegawai

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Pemotivasian Pegawai berada pada skor penilaian 1551-2325

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Pemotivasian Pegawai

berada pada skor penilaian 776-1550

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Pemotivasian Pegawai

berada pada skor penilaian 1 - 775

Indikator Pemotivasian Pegawai

a. Pendidikan dan Pelatihan

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator pelatihan dan pendidikan

berada pada skor penilaian 312 - 465

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator pelatihan dan pendidikan

berada pada skor penilaian 156 - 311

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator pelatihan dan pendidikan

berada pada skor penilaian 1 - 155

b. Promosi Jabatan

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator promosi jabatan berada pada

skor penilaian 312 - 465

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator promosi jabatan berada pada

skor penilaian 156 - 311

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator promosi jabatan berada pada

skor penilaian 1 – 155

c. Kepimpinan UPT

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kepemimpinan UPT berada

pada skor penilaian 312 - 465

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kepemimpinan UPT berada

pada skor penilaian 156 - 311

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kepemimpinan UPT berada

pada skor penilaian 1 - 155

d. Lingkungan Kerja

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Lingkungan Kerja berada pada skor penilaian 312 - 465

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Lingkungan Kerja berada pada skor penilaian 156 - 311

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Lingkungan Kerja berada pada skor penilaian 1 - 155

e. Pemberian Reward System (Insentif dan Bonus)

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator pemberi reward system berada pada skor penilaian 312 - 465

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator pemberi reward system berada pada skor penilaian 156 - 311

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator pemberi reward system berada pada skor penilaian 1 - 155

3. Ukuran Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kinerja Pegawai berada pada skor penilaian 1551-2325

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kinerja Pegawai berada pada skor penilaian 776-1550

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kinerja Pegawai berada pada skor penilaian 1 - 775

Indikator Kinerja Pegawai

a. Kedisiplinan

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kedisiplinan berada pada skor penilaian 312 - 465

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kedisiplinan berada pada skor penilaian 156 - 311

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kedisiplinan berada pada skor penilaian 1 - 155

b. Kesetiaan Pegawai

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kesetiaan pegawai berada pada skor penilaian 312 - 465

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kesetiaan pegawai berada pada skor penilaian 156 - 311

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kesetiaan pegawai berada pada skor penilaian 1 - 155

c. Kecakapan

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kecakapan berada pada skor penilaian 312 - 465

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kecakapan berada pada skor penilaian 156 - 311

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kecakapan berada pada skor penilaian 1 - 155

d. Kerjasama

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kerjasama berada pada skor penilaian 312 - 465

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kerjasama berada pada skor

penilaian 156 - 311

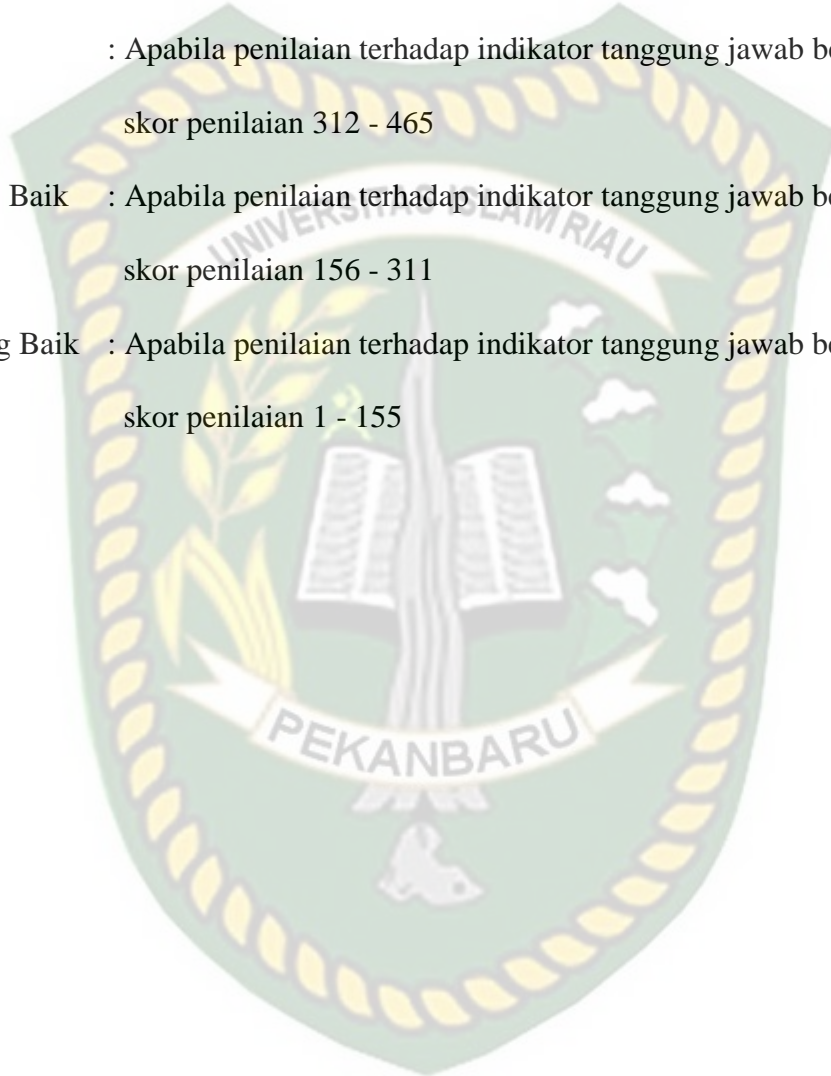
Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kerjasama berada pada skor penilaian 1 - 155

e. Tanggung Jawab

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator tanggung jawab berada pada skor penilaian 312 - 465

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator tanggung jawab berada pada skor penilaian 156 - 311

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator tanggung jawab berada pada skor penilaian 1 - 155



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:13) penelitian yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Penelitian ini merupakan desain penelitian pendekatan kuantitatif yang dirancang untuk mengetahui pengaruh variabel pemotivasian (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Setelah melakukan analisis kuantitatif dengan menggunakan angka-angka frekuensi yang diungkapkan dalam bentuk tabel dan kemudian dibantu dengan analisis statistik parametrik.

Berdasarkan teori tersebut, penelitian kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian yang dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan dalam penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berada di jalan SM. Amin No. 92 di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau yang memiliki indikator fenomena pemotivasian dengan kinerja pegawai yang belum optimal. Pemotivasian pegawai perlu diteliti di UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I supaya kinerja pegawai menjadi lebih baik dan

tugas pokok fungsi pada UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I ini memerlukan kinerja dan pemotivasian yang tinggi. Pekerjaannya sangatlah tinggi resiko tentang pemeliharaan fungsional jalan dan jembatan lintas Provinsi Riau.

3.3 Konsep Operasional dan Operasionalisasi Variabel

3.3.1 Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan penjabaran konkrit dari konsep teoritis agar mudah dipahami dan digunakan sebagai acuan dilapangan/penelitian. Selain itu, konsep operasional dapat memberikan batasan terhadap kerangka teoritis yang ada agar lebih mudah untuk dipahami, diukur dan dilaksanakan dalam mengumpulkan data dilapangan.

Adapun variabel yang akan dioperasionalkan yaitu pemotivasian pegawai (variabel X) kinerja pegawai (variabel Y).

1. Variabel bebas (X) pemotivasian pegawai dengan indikator :

Menurut Wibowo (2014), mengatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Herzberg dalam (Wahyu Sumijo) dan Wibowo (2014) menjelaskan indikator untuk mengukur pemotivasian adalah Pendidikan dan Pelatihan, Promosi Jabatan, Kepimpinan lembaga, Lingkungan Lembaga dan Pemberian Reward System (Insentif atau Bonus). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yaitu :

1. Pendidikan dan Pelatihan
2. Promosi Jabatan
3. Kepimpinan Lembaga
4. Lingkungan Lembaga
5. Pemberian Reward System (Insentif atau Bonus)

2. Variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai dengan indikator :

Menurut Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2009:309), kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam pekerjaannya. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Mathis dan Jackson (dalam Hasibuan 2003;81) yaitu: kedisiplinan, kesetiaan seseorang pegawai, kecakapan, kerja sama dan tanggung jawab. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert yaitu:

1. Kedisiplinan
2. Kesetiaan seseorang pegawai
3. Kecakapan
4. Kerja sama
5. Tanggung jawab

3.3.2 Operasionalisasi Variabel

Pada bahagian ini menjelaskan operasionalisasi variabel yang menguraikan variabel pemotivasian dan variabel kinerja pegawai Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Item penilaian variabel pemotivasian pegawai terdiri dari 25 item penilaian. Sedangkan item penilaian variabel kinerja pegawai terdiri dari 22 item penilaian. Penjelasan secara terperinci dapat dilihat di tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1: Operasionalisasi Variabel Penelitian Pengaruh Pemotivasi-an Terhadap Kinerja Pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Kategori Penilaian
1	2	3	4	5	6
1	Pemotivasi-an adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2009; Moehariono, 2014)	Pemotivasi-an (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan Pelatihan 2. Promosi Jabatan 3. Kepimpinan UPT 4. Lingkungan UPT 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan 2. Penjenjangan Pendidikan Akademik 3. Pendidikan Akademik 4. Mengikuti Workshop 5. Praktek/Simulasi 1. Kesempatan Naik Jabatan 2. Kejelasan Jalur/Jenjang Karir 3. Penempatan Sesuai dengan Keahlian 4. Penempatan Sesuai Pengalaman Kerja 5. Sesuai dengan Pangkat, Golongan, Esselon dan Masa kerja. 1. Pengarahan 2. Pembinaan 3. Memberi Perlindungan 4. Pengkomunikasian 5. Mengkoordinasikan 1. Suasana Kerja 2. Tingkat Kebisingan 3. Pencahayaan 	<p>Baik</p> <p>Cukup Baik</p> <p>Kurang Baik</p>

1	2	3	4	5	6
			4. Kerja sama	4. Bisa Menyelesaikan Masalah Pekerjaan 5. Kejelasan Pembagian Kerja	
			5. Tanggung jawab	1. Terciptanya Harmonisasi 2. Saling Pengertian/Saling Berbagi 3. Mudah Beradaptasi 4. Mampu Memelihara Hubungan Baik	
				1. Melaksanakan Kewajiban 2. Mengayomi 3. Membina 4. Bekerja Keras 5. Bekerja Ikhlas	

Sumber : Modifikasi Peneliti, 2019

Berdasarkan operasional variabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari konsep pelaksanaan yang berangkat dari kerangka pikiran diatas, maka terdapat variabel Pengaruh Pemasukan Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau yang terdiri dari beberapa indikator yang penulis bahas sesuai dengan kajian penelitian yang diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Mengingat populasi pegawai di UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau adalah berjumlah 31 pegawai

ASN (Aparatur Sipil Negara), maka teknik persampelan menggunakan Teknik Sensus. Penjelasan secara terperinci dapat dilihat di tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2 : Kerangka Sampel Penelitian di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Unit Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	Kepala UPT	1	1
2.	Kasi	3	3
3.	Staff Teknis	20	20
4.	Staff Administrasi	7	7
Total		31	31

Sumber: Data Olah UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas PUPR 2019

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Dalam penelitian ini data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber di lapangan, melalui data karakteristik observasi, wawancara dan data utama yaitu kuesioner yang didapati dari variabel pemotivasian yang memiliki beberapa indikator yang memiliki 25 item penilaian, yaitu indikator pertama Pendidikan dan Pelatihan, kedua Promosi Jabatan, ketiga Kepimpinan Lembaga dan keempat Lingkungan Lembaga dan kelima Pemberian Reward System (Insentif atau Bonus). Begitu pula data primer untuk mendapatkan data dari variabel kinerja pegawai yang memiliki 5 indikator dan 22 item penilaian yaitu indikator pertama kedisiplinan, kedua kesetiaan seseorang pegawai, ketiga kecakapan, keempat kerja sama dan kelima tanggung jawab pada pegawai UPT di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau yang mengikuti dengan item penilaian sesuai dengan variabel penelitian ini.

3.5.2 Data Sekunder

Data primer pula menjelaskan data atau informasi dan keterangan-keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian guna mendukung hasil penelitian yang akan dilakukan. Adapun data sekunder tersebut yakni, Data Profil UPT, Visi dan Misi UPT, Bagan Struktural UPT dan sumber-sumber lain yang dapat membantu data-data untuk memperkuat hasil penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data harus ditangani secara serius agar diperoleh hasil yang sesuai dengan kegunaannya yaitu pengumpulan variabel yang tepat. Data peneliti ini dikumpulkan dengan teknik.

3.6.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang utama dalam penelitian ini cara pelaksanaan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden. Data yang diminta dari responden adalah hal-hal yang berkaitan dengan variabel pemotivasian dalam meningkatkan kinerja pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Isi kuisisioner berupaya untuk mengetahui tentang pemotivasian yang terdiri dari Pendidikan dan Pelatihan, Promosi Jabatan, Kepimpinan Organisasi, Lingkungan Organisasi dan Pemberian Reward System (Insentif atau Bonus). Sedangkan yang terkait dengan kinerja pegawai terdiri dari kedisiplinan, kesetiaan seseorang pegawai, kecakapan, kerja sama dan tanggung jawab.

3.6.2 Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal tambahan yang dapat menunjang data penelitian ini. Menggunakan metode dokumentasi ini memudahkan peneliti untuk melaporkan hasil penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan semua informasi dari sejarah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau, Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau, arsip kehadiran, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pegawai dan juga data profil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

3.6.3 Wawancara

Dalam penelitian penulis mengumpulkan data melalui wawancara, dengan menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan tentang pengaruh pemotivasian kerja terhadap kinerja pegawai yang dijadikan oleh penulis sebagai alat bantu untuk mewawancarai Kepala UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas Penataan Ruang dan Penataan Ruang Provinsi Riau sebagai *Key Informan* untuk mendapatkan informasi seputar kebijakan dan strategi.

3.6.4 Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dimana penelitian melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang di lakukan. Pada penelitian, penelitian mencari informasi dari pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas Penataan Ruang dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana untuk mengetahui hasil penelitian hubungan antara dua variabel, yaitu variabel pemotivasian (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) yang merupakan data dua variabel tersebut adalah data interval.

3.7.1 Teknik Analisis Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah angket, Sebelum angket digunakan untuk penelitian, dilakukan terlebih dahulu pengujian validitas dan realibilitas angket. Penulis menggunakan tiga analisis untuk menjawab rumusan masalah yaitu rumusan pertama dan kedua menggunakan persentasi serta rumusan ketiga menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program *SPSS Version 21*. Sebelum di analisis data dengan persentasi dan regresi linear sederhana maka perlu dijalankan validitas butir angket dan realibilitas angket yaitu :

1. Validitas butir angket

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2012) menyatakan bahwa instrument yang valid berarti angket yang dijadikan alat ukur yang sah untuk dilakukan penelitian yang sebenarnya. Angket yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai pendapat (Sugiyono, 2012). Untuk menguji validitas instrument, peneliti menggunakan dua validitas yaitu validitas isi menggunakan pakar yang mengesahkan isi dan validitas item yang menggunakan nilai *practical significance*. Bila harga korelasi, $<0,361$, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

2. Reliabilitas Angket

Reliabilitas angket bertujuan mengukur instrument yang digunakan untuk alat ukur boleh dipercayai untuk dilaksanakan pada penelitian sebenarnya. Hair et al. (2002) menyokong bahwa angket yang mendapatkan realibilitas yang tinggi maka angket tersebut telah bagus untuk dilaksanakan untuk penelitian selanjutnya. Untuk mengetahui reabilitas angket dalam penelitian, peneliti menggunakan *Alpha Croanbach* dengan standar nilai 0,06 adalah nilai terendah yang dapat diterima yang sesuai dengan pendapat (Iskandar, 2010). Hal ini berarti bila nilai $<0,06$, maka dapat disimpulkan bahwa item penilaian instrument tersebut rendah reliabel.

3. Opsi Skala Angket

Opsi skala angket yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable X (Pemotivasian) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) yang memiliki opsi untuk diukur dengan skala nilai yaitu:

Tabel 3.3 : Skor Jawaban Setiap Alternatif Pada Angket

Opsi Skala Angket			
Alternatif	Baik (B)	Cukup (CB)	Kurang Baik (KB)
Bobot	3	2	1

4. Uji Normalitas

Sebelum analisis data penelitian sebenar, peneliti menjalankan uji normalitas untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak supaya mengetahui analisis statistiknya menggunakan parametrik atau non parametrik. Uji normal dilihat model regresi yang baik jika data pada setiap variabelnya normal. Pengujian ini dapat dilakukan dengan pengujian *Kolmogrov-Smirnov* dan dilakukan dengan program *SPSS 22. for windows*. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka data

tersebut normal dan sebaliknya jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak normal.

5. Uji Linear

Data yang sudah diberi kategori/kriteria kemudian dimasukkan ke dalam rumus dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana yang berguna untuk mencari pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriterianya. Regresi linear sederhana membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar (2011) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a : harga konstan (ketika harga X = 0)

b : koefisien regresi

X : nilai variabel independen.

Harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X) (\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N \sum YX - (\sum X) (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Mencari pengaruh antara pemotivasi terhadap kinerja pegawai digunakan dengan rumus *r Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XY} : Koefisien korelasi *product moment*

N : *Number of cases*

$\sum x$: jumlah skor X

$\sum y$: jumlah skor Y

$\sum xy$: jumlah skor X dan skor Y

Besarnya koefisien korelasi dapat diinterpretasikan dengan menggunakan rumus table nilai “*r*” *product moment*.

$$df = N - nr$$

Keterangan:

N = *Number of cases*

nr = Banyaknya tabel yang dikorelasikan

Menghitung besarnya kontribusi variable X terhadap Variabel Y yaitu dengan menggunakan rumus *koefisien determinasi (KD)*:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD= Koefisien Determinasi/Koefisien Penentu

R^2 = R Square

3.7.2 Uji Hipotesis

Pengujian selanjutnya adalah dengan menguji *r* (pengujian hipotesis) yaitu membandingkan r_t (tabel) untuk mengetahui taraf signifikan hipotesis tersebut yaitu apabila nilai r_h (hitung) lebih besar dari r_t (tabel) maka hipotesisnya adalah H_a diterima dan H_o ditolak, dan sebaliknya apabila r_h (hitung) lebih kecil dari pada r_t (tabel), maka hipotesisnya adalah H_a ditolak dan H_o diterima.

Hipotesis merupakan jawaban sementara suatu penelitian yang mana kebenarannya perlu untuk diuji serta dibuktikan melalui penelitian. Dapat dijelaskan bahwa hipotesis ini merupakan jawaban sementara yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan uraian teori dan kerangka pikir hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan pemotivasian terhadap kinerja pegawai UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Rumus uji hipotesis adalah:

- a. Jika $r_o \geq r_t$ maka H_a diterima atau H_o ditolak
- b. Jika $r_o \leq r_t$ maka H_o diterima atau H_a ditolak

Ho diterima/ H_a ditolak : Tidak Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Pemotivasian Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

H_a diterima/ H_o ditolak: Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Pemotivasian Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah 1 Di dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

3.7.3 Teknik Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran terhadap pelaksanaan variabel dan indikator dalam penelitian ini menggunakan metode skoring dengan skala likert yang membagi dalam 3 ranking atau point tingkatan dimulai dengan baik, cukup baik dan kurang baik.

Variabel X pemotivasian dengan indikator Pendidikan dan Pelatihan, Promosi Jabatan, Kepimpinan Organisasi, Lingkungan Organisasi dan Pemberian Reward System (Insentif atau Bonus) yang diajukan dalam bentuk kuesioner diberikan bobot nilai dengan skala likert 3 ranking/point dimulai dengan kategori baik dengan skor 3, kategori cukup baik dengan skor 2 dan kategori kurang baik dengan skor 1.

Variabel Y kinerja pegawai dengan indikator kedisiplinan, kesetiaan seorang pegawai, kecekapan, kerjasama dan tanggung jawab yang diajukan dalam bentuk kuesioner diberikan bobot nilai dengan skala likert 3 ranking/point dimulai dari kategori baik dengan skor 3, kategori cukup baik dengan skor 2 dan kategori kurang baik dengan skor 1.

Kemudian untuk menentukan kategori jawaban responden terhadap masing-masing alternatif apakah tergolong tinggi, sedang atau rendah adalah

dengan menggunakan metode skoring yang ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah} - 1}{\text{Jumlah Klasifikasi}}$$



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1 Keberadaan Dinas PUPR Provinsi Riau

Awalnya dinas pekerjaan umum ini didasari pada departemen pekerjaan umum. Departemen pekerjaan umum ini merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, departemen pekerjaan umum ini sempat bernama: departemen pemukiman dan pengembangan Wilayah (2000-2004), yang menjadi kementerian dalam pemerintah Republik Indonesia yang membidangi urusan pekerjaan umum. Istilah nama “Pekerjaan Umum” adalah terjemahan dari istilah bahasa Belanda “*Openbare Werken*” yang pada zaman hindia belanda disebut “*Waterstaat Swerken*”. Setelah belanda menyerah dalam perang pasifik pada tahun 1942 kepada jepang, maka daerah Indonesia ini dibagi oleh Jepang dalam 3 wilayah pemerintah, yaitu Jawa/Madura, Sumatra dan Indonesia Timur dan tidak ada pusat Pemerintah tertinggi di Indonesia yang menguasai ke-3 wilayah tersebut.

Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau terbentuk setelah ditetapkan Undang-Undang darurat No. 19 Tahun 1957, kemudian diundangkan dengan Undang-Undang No. 61 Tahun 1958. Pekerjaan umum adalah unsur pelaksana dan penunjang dibidang pekerjaan umum yang mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas pemerintah dan pembangunan dibidang pekerjaan umum, permukiman dan prasarana wilayah diserahkan (*desentralisasi*) dan dilimpahkan (*dekonsentrasi*) kepada daerah provinsi riau, sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

4.2 Visi, Misi dan Tujuan Dinas PUPR Provinsi Riau

Adapun visi, misi dan tujuan dinas pekerjaan umum provinsi riau yakni sebagai berikut:

1. Visi dinas pekerjaan umum provinsi riau adalah:

“Terwujudnya Provinsi Riau yang maju, masyarakat sejahtera, berbudaya melayu dan berdaya saing tinggi, menurunya kemiskinan, tersedianya lapangan kerja serta pemantapan aparatur.”

2. Misi dinas pekerjaan umum provinsi riau adalah:

- a. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur
- b. Meningkatkan Pelayanan Pendidikan
- c. Meningkatkan Pelayanan Kesehatan
- d. Mewujudkan Pemerintahan yang Handal dan Terpercaya serta Pemantapan Kehidupan Politik
- e. Pembangunan Masyarakat yang Berbudaya Melayu, Beriman dan Bertaqwa
- f. Memperkuat Pembangunan Pertanian dan Perkebunan
- g. Meningkatkan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup serta Pariwisata
- h. Meningkatkan Peran Swasta dalam Pembangunan

3. Tujuan dinas pekerjaan umum provinsi riau adalah

Mewujudkan Misi I Provinsi Riau “Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur”.

4.3 Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi

Adapun tugas pokok dan fungsi dari masing-masing bagian diatas antara lain:

1. Kepala Dinas

Menyelenggarakan perumusan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Bina Teknik, Bidang Pembangunan dan Peningkatan dan Bidang Pemeliharaan serta menyelenggarakan kewenangan yang dilimpahkan Pemerintah kepada Gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Bina Teknik, Bidang Pembangunan dan Peningkatan dan Bidang Pemeliharaan;
- b. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi pada Sekretariat, Bidang Bina Teknik, Bidang Pembangunan dan Peningkatan dan Bidang Pemeliharaan;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Bina Teknik, Bidang Pembangunan dan Peningkatan dan Bidang Pemeliharaan;
- d. Penyelenggaraan tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2. Sekretariat

Menyelenggarakan urusan pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan dan Perlengkapan dan Subbagian Umum.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyelenggaraan perencanaan pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan dan Perlengkapan serta Subbagian Umum;
- b. Penyelenggaraan pengelolaan perencanaan program, Keuangan dan Perlengkapan serta Umum;
- c. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan dan Perlengkapan serta Subbagian Umum;
- d. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan dan Perlengkapan serta Subbagian Umum;
- e. Penyelenggaraan tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

3. Bidang Bina Teknik

Menyelenggarakan urusan pada Seksi Perencanaan Umum dan Penganggaran, Seksi Pengendalian dan Pelaporan dan Seksi Perencanaan Teknis dan Pengembangan SDM. Bidang Bina Teknik menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyelenggaraan perencanaan pada Seksi Perencanaan Umum dan Penganggaran, Seksi Pengendalian dan Pelaporan dan Seksi Perencanaan Teknis dan Pengembangan SDM;

- b. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Seksi Perencanaan Umum dan Penganggaran, Seksi Pengendalian dan Pelaporan dan Seksi Perencanaan Teknis dan Pengembangan SDM;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Seksi Perencanaan Umum dan Penganggaran, Seksi Pengendalian dan Pelaporan dan Seksi Perencanaan Teknis dan Pengembangan SDM;
- d. Penyelenggaraan tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

4. Bidang Pembangunan dan Peningkatan

Bidang Pembangunan dan Peningkatan menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan perencanaan pada Seksi Pembangunan dan Peningkatan Jalan, Seksi Pembangunan dan Peningkatan Jembatan dan Seksi Administrasi Teknik dan Peningkatan Jalan dan Jembatan;
- b. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Seksi Pembangunan dan Peningkatan Jalan, Seksi Pembangunan dan Peningkatan Jembatan dan Seksi Administrasi Teknik dan Peningkatan Jalan dan Jembatan;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Seksi Pembangunan dan Peningkatan Jalan, Seksi Pembangunan dan Peningkatan Jembatan dan Seksi Administrasi Teknik dan Peningkatan Jalan dan Jembatan;

- d. Penyelenggaraan tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

5. Bidang Pemeliharaan

Bidang Pemeliharaan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyelenggaraan perencanaan pada Seksi Pemeliharaan Jalan, Seksi Pemeliharaan Jembatan dan Seksi Administrasi Teknik Pemeliharaan Jalan dan Jembatan;
- b. penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Seksi Pemeliharaan Jalan, Seksi Pemeliharaan Jembatan dan Seksi Administrasi Teknik Pemeliharaan Jalan dan Jembatan;
- c. penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Seksi Pemeliharaan Jalan, Seksi Pemeliharaan Jembatan dan Seksi Administrasi Teknik Pemeliharaan Jalan dan Jembatan;
- d. penyelenggaraan tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

6. Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Wilayah I, II dan III

Dalam pelaksanaan tugasnya Unit Pelaksana Teknis Wilayah I, II dan III mengemban tugas sebagai berikut :

- a. Melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam penanganan, pengelolaan rutin jalan dan jembatan;

- b. Melaksanakan operasional dan pemeliharaan sarana dan prasarana sumber daya air, kegiatan pengamanan dan pelestarian sumber daya air pada suatu wilayah sungai lintas kabupaten/kota;
- c. Melaksanakan pembinaan teknis, memfasilitasi dan pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan bidang keciptakaryaan.

Dalam melaksanakan tugas tersebut diatas Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Wilayah I, II dan III mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan administrasi teknis penanganan pemeliharaan rutin jalan dan jembatan;
- b. Pelaksanaan penanganan pemeliharaan jalan dan jembatan;
- c. Pelaksanaan pemantauan penanganan pemeliharaan rutin jalan dan jembatan;
- d. Pelaksanaan pengolahan peralatan pemeliharaan rutin jalan dan jembatan;
- e. Pelaksanaan kegiatan teknis operasional dan pemeliharaan sarana dan prasarana sumber daya air;
- f. Pelaksanaan pelatihan pengamanan sumber daya air pada suatu wilayah sungai lintas kabupaten/kota;
- g. Pelaksanaan pembinaan teknis, memfasilitasi dan pamantauan terhadap pelaksanaan kegiatan bidang keciptakaryaan;
- h. Melaksanakan tugas-tugas ketatausahaan dan
- i. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Tugas pokok Dinas PUPR Provinsi Riau adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang Ke PUPR-an berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Sedangkan fungsinya adalah sebagai berikut:

1. Perumusan kebijaksanaan teknis bidang jalan dan jembatan;
2. Perancangan program kerja kebinamargaan;
3. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang jalan dan jembatan;
4. Pembinaan dan fasilitas bidang jalan dan jembatan lingkup provinsi, kabupaten/kota;
5. Pelaksanaan tugas bidang bina teknik, pembangunan dan peningkatan jalan dan jembatan serta pemeliharaan jalan dan jembatan;
6. Pelaksanaan tugas pembuatan dibidang jalan dan jembatan;
7. Pembuatan, evaluasi dan pelaporan bidang jalan dan jembatan;
8. Pelaksanaan Kesekretariatan Dinas;
9. Penyelenggaraan pelaksanaan penanganan darurat akibat bencana dalam bidang kebinamargaan;
10. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tabel 4.1 : Kepala-Kepala pada Bidang dan UPT Dinas Pembanguna Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Nama	Jabatan	Pangkat/Gol
1	2	3	4
1	Ir. Dadang Eko Purwanto, MT	Kepala Dinas	Pembina Tk. I (IV/b)
2	Ir. Ali Subagyo, MT	Sekretaris	Pembina Tk. I (IV/b)
3	Noprیمان, ST.MT	Bidang Penataan Bangunan	Pembina Tk. I (IV/b)
4	Ir. Zulkifli	Bidang Penataan Ruang	Pembina Tk. I (IV/b)
5	Hafrizal Herwin, S. ST	Bidang Air Minum dan Penyehatan Lingkungan	Penata Tk. I (III/d)
6	Yanuar, ST. MT	Bidang Sumber Daya Air	Pembina Tk. I (IV/b)
7	Ir. Budi Juga Kaputra	Bidang Preservasi Jalan dan Jembatan	Penata Tk. I (III/d)
8	Yunannaris, ST. MT	Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan	Pembina Tk. I (IV/b)
9	M. Efendi Saputra, ST. MT	UPT Pengelolaan Air Minum	Penata Tk. I (III/d)
10	Fauzi Atan, SE.MM	UPT P I P 2 B	Pembina Tk. I (IV/b)
11	Maznan, SE	UPT Jasa Konstruksi dan SDM	Pembina (IV/a)
12	Ir. H. T. Yuzar, MT	UPT Pengujian Material	Pembina Tk. I (IV/b)
13	Chairussyah, ST.MT	UPT Bina Marga Wilayah I	Pembina Tk. I (IV/b)
14	Suroto, ST. MT	UPT Bina Marga Wilayah II	Pembina (IV/a)
15	Ir. Edwar Khalid, MT	UPT Bina Marga Wilayah III	Pembina Tk. I (IV/b)

Sumber : Dinas PUPR 2019

**Tabel 4.2 : Kepala Subbagian Sekretaris dan Seksi Bidang Dinas
Pembangunan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau**

No	Nama	Jabatan	Pangkat/Gol
1	2	3	4
1	Khairil Anuar, ST. MSI	Sekretaris Subbagian Perencanaan Program	Penata (III/c)
2	Dra. Lindawarni	Sekretaris Subbagian Kepegawaian Dan Umum	Penata Tk I (III/d)
3	Anahartini Ropaniputri, SE. MM	Sekretaris Subbagian Keuangan, Perlengkapan Dan Pengelolaan Barang Milik Daerah	Penata (III/c)
Bidang Penataan Bangunan			
4	Ferry Yunanda, ST. MT	Seksi Tata Bangunan dan Lingkungan	Penata Muda Tk. I (III/b)
5	Ir. Agus Sumiarta, MT	Seksi Perencanaan Dan Pengendalian Penataan Bangunan	Pembina (IV/a)
6	Syafri, S. ST. MT	Seksi Bangunan Gedung	Penata Tk. I (III/d)
Bidang Penataan Ruang			
7	Raja Qausar, ST	Seksi Pengaturan Dan Pembinaan	Pembina Tk. I (IV/b)
8	Henny Setyorini, ST. MT	Seksi Penataan Ruang	Pembina (IV/a)
9	Rio Amdi Parsulian, ST	Seksi Pengawasan Dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang	Penata (III/c)
Bidang Air Minum dan Penyehatan Lingkungan			
9	Muh. Arief Setiawan, ST. MT	Seksi Perencanaan Dan Pengendalian Air Minum Dan Penyehatan Lingkungan	Pembina (IV/a)
10	Nurul Ikhsan, ST	Seksi Pengembangan Sistem Pengolahan Air Minum	Penata (III/c)
11	Eri Ikhsan, ST. MT	Seksi Penyehatan Lingkungan	Penata (III/c)
Bidang Sumber Daya Air			
12	Novira, ST. MSI	Seksi Perencanaan Dan Pengendalian Sumber Daya Air	Penata (III/c)
13	Mufriadi, ST	Seksi Pelaksanaan Sumber Daya Air	Penata (III/c)
14	Afrizal Rudy, ST	Seksi Operasi dan Pemeliharaan	Penata Muda Tk. I (III/b)
1	2	3	4

Bidang Preservasi Jalan dan Jembatan			
15	Anggraini Ekawati, ST	Seksi Perencanaan Dan Pengendalian Preservasi Jalan Dan Jembatan	Penata Muda Tk. I (III/c)
16	Sanusi, ST. MT	Seksi Pelaksanaan Preservasi Jalan Dan Jembatan Wilayah I	Pembina (IV/a)
17	Maisar Damri, ST. MT	Seksi Pelaksanaan Preservasi Jalan Dan Jembatan Wilayah II	Penata (III/c)
Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan			
18	Teza Darsa, M. Eng	Seksi Perencanaan Dan Pengendalian Pembangunan Jalan Dan Jembatan	Penata (III/c)
19	Ichwan Sunardi, ST	Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan Dan Jembatan Wilayah I	Penata (III/c)
20	Hamdan, ST	Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan Dan Jembatan Wilayah II	Penata (III/c)

Sumber : Dinas PUPR 2019

Tabel 4.3 Kepala Subbagian dan Seksi UPT Dinas PUPR Provinsi Riau

No	Nama	Jabatan	Pangkat/Gol
1	2	3	4
UPT Bina Marga Wilayah I			
	Pendiriyus, ST	Subbagian Tata Usaha UPT Bina Marga Wilayah I	Penata (III/c)
	Yufana Haryanto, ST	Seksi Bina Marga UPT Bina Marga Wilayah I	Penata (III/c)
UPT Bina Marga Wilayah II			
	Drs. Edi Fahrizal	Subbagian Tata Usaha UPT Bina Marga Wilayah II	Penata Tk. I (III/d)
	Sutirman, ST	Seksi Bina Marga UPT Bina Marga Wilayah II	Penata Tk. I (III/d)
UPT Bina Marga Wilayah III			
	Drs. Armon Yornis	Subbagian Tata Usaha UPT Bina Marga Wilayah III	Penata Tk. I (III/d)
	Ahmad Mahrujani, ST	Seksi Bina Marga UPT Bina Marga Wilayah III	Penata (III/c)
UPT Jasa Konstruksi dan SDM			
	Rizki Vidholisa Nasution, ST	Subbagian Tata Usaha UPT Jasa Konstruksi dan SDM	Penata (III/c)
1	2	3	4
	Ir. Indra, MT	Seksi Pembinaan Jasa Konstruksi dan SDM	Pembina (IV/a)
UPT Pengujian Material			

	Mulqan Rachman, ST	Subbagian Tata Usaha UPT Pengujian Material	Penata (III/c)
	Nursiwan, ST	Seksi Pengujian Material	Penata Tk. I (III/d)
UPT PIP2B			
	Hemyati, S.IP	Subbagian Tata Usaha UPT PIP2B	Penata (III/c)
	Ir. M. Jalal	Seksi Data, Informasi Dan Statistik UPT PIP2B	Penata Tk. I (III/d)
UPT Pengelolaan Air Minum			
	Rio Andriadi Putra, ST	Subbagian Tata Usaha UPT Pengelolaan Air Minum	Penata Muda Tk. I (III/b)
	Eyul Dianasari, ST	Seksi Pengelolaan Dan Pemeliharaan	Penata Tk. I (III/d)

Sumber : Dinas PUPR 2019

Dari ketiga tabel diatas, terdapat 6 bidang dan 7 UPT di Dinas pekerjaan umum provinsi riau tahun 2019. Pegawai yang bekerja di bidang sekretariat berjumlah 2 orang laki-laki dan 2 orang perempuan. Pegawai yang bekerja di bidang sumber daya air berjumlah 3 orang laki-laki dan 1 orang perempuan. Pegawai yang bekerja di bidang pembangunan jalan dan jembatan berjumlah 3 orang laki-laki dan 1 orang perempuan. Pegawai yang bekerja di bidang preservasi jalan dan jembatan berjumlah 3 orang laki-laki dan 1 orang perempuan. Pegawai yang bekerja di bidang air minum dan penyehatan lingkungan berjumlah 4 orang laki-laki dan tidak ada pegawai perempuan. Pegawai yang bekerja di bidang penataan ruang berjumlah 3 orang laki-laki dan 1 orang perempuan. Pegawai yang bekerja di bidang penataan bangunan berjumlah 4 orang laki-laki dan tidak ada pegawai perempuan.

Pegawai yang bekerja di UPT bina marga wilayah I berjumlah 3 orang laki-laki dan tidak ada pegawai perempuan. Pegawai yang bekerja di UPT bina marga wilayah II berjumlah 3 orang laki-laki dan tidak ada pegawai perempuan. Pegawai yang bekerja di UPT bina marga wilayah III berjumlah 3 orang laki-laki

dan tidak ada pegawai perempuan. Pegawai yang bekerja di UPT jasa konstruksi dan SDM berjumlah 3 orang laki-laki dan tidak ada pegawai perempuan. Pegawai yang bekerja di UPT pengujian material berjumlah 3 orang laki-laki dan tidak ada orang perempuan. Pegawai yang bekerja di UPT PIP2B berjumlah 2 orang laki-laki dan 1 orang perempuan. Pegawai yang bekerja di UPT pengelolaan air minum berjumlah 2 orang laki-laki dan 1 orang perempuan. Total keseluruhan jumlah pegawai adalah 50 orang, dimana 41 orang merupakan pegawai laki-laki, dan 9 orang adalah pegawai perempuan.

4.4 Sumber Daya UPT Wilayah I Dinas PUPR

Menurut data dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau, hingga tahun 2017, sebanyak 501 Unit yang mana terdiri dari 379 unit jembatan beton, 6 jembatan komposit, dan 86 unit jembatan rangka . jika ditotalkan panjang jembatan di Provinsi Riau pada tahun 2017 meningkat dari tahun 2016 yaitu dari 8.493,75 meter meningkat menjadi 11.163,05 meter sehingga 2020 menjadi meningkat.

Pembangunan jalan panjang total jalan Provinsi Riau pada tahun 2017 adalah 25.796,9 Km dengan rincian panjang jalan negara 1.336,62 km, panjang jalan provinsi 2.799,81 km dan panjang jalan kabupaten/kota 21.661,47 km.

4.4.1 Profil Pegawai UPT Wilayah I Dinas PUPR

Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) jalan dan jembatan wilayah I merupakan kekayaan utama di UPT jalan dan jembatan Wilayah I, karena tanpa keikutsertaannya aktivitas Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) jalan dan jembatan wilayah I tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Pegawai adalah penjual jasa (pikiran

dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi pegawai dalam Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) jalan dan jembatan wilayah I dibedakan atau pegawai fungsional dan pegawai struktural (pimpinan).

Tabel 4.4 : Pegawai dan Pimpinan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Unit	Jumlah
1	2	3
1.	Kepala UPT	1
2.	Kasi	3
3.	Staff Teknis	20
4.	Staff Administrasi	7
Total		31

Sumber: Data UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas PUPR 2019

4.4.2 Dana atau Anggaran, Program Tahun yang sah dijalankan 2019

Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Wilayah I memiliki program untuk memelihara fungsional jalan dan jembatan yang ada pada wilayah I. Wilayah I ini terdiri Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Indragiri hilir, Kabupaten Kuansing dan Kabupaten Indragiri Hulu. Program-program yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I ini adalah memelihara fungsional jalan dan jembatan sepanjang wilayah I, mempertahankan kondisi jalan dan jembatan di wilayah I.

Anggaran yang terpakai untuk melaksanakan program unit pelaksana teknis (UPT) jalan dan jembatan wilayah I sesuai rancangan anggaran yang telah di sahkan anggarannya. Anggarannya ada untuk program jangka pendek dan ada pula programnya jangka panjang.

Tabel 4.5 : Anggaran Biaya Program Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I

No	Uraian Program	Rincian Perhitungan	Jumlah
1	2	3	4
A	Program Rehabilitas/Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Pemeliharaan Rutin Jalan Dan Jembatan Provinsi UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I (Swakelola		
1	Belanja Langsung		10.887.000.000
2	Belanja Barang dan Jasa		10.887.000.000
3	Belanja Pemeliharaan		10.321.118.000
4	Belanja Pemeliharaan Jasa		9.346.118.000
5	Belanja Fisik Jalan dan jembatan		15.887.000.000
B	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran Pengelolaan UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I		
1	Belanja Langsung		903.338.300
2	Belanja Barang dan Jasa		881.208.300
3	Belanja Bahan Pakai Habis		41.513.600
4	Belanja Alat Tulis Kantor		29.838.400

Sumber : Data UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas PUPR Provinsi Riau

4.4.3 Fasilitas Kantor UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas PUPR

Fasilitas kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I ini memiliki fasilitas untuk pelaksanaan program atau kegiatan yang ada pada unit pelaksana teknis UPT Wilayah I tersebut. Fasilitas pejabat juga diberikan kepada kepala unit pelaksana teknis (UPT) Wilayah I dan kepala subbagian serta kepala seksi. Penjelasan secara terperinci tentang fasilitas yang ada di kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6 Fasilitas Kantor UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas PUPR

No	Fasilitas Kantor	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
1	2	3	4	5	6
1	Mobil Dinas Roda Empat	7	6	1	-
2	Motor Dinas Roda Dua	10	9	1	-
3	AC	20	20	-	-
4	Kipas Angin	20	20	-	-
5	Ruang Kantor	16	16	-	-
6	Komputer	55	55	-	-
7	Printer	55	55	-	-
8	Mesin Photo Copy	2	2	-	-
9	Infocus	6	6	-	-
10	Alat Berat	7	7	-	-
11	WC/Toilet	7	7	-	-
12	Parkir	1	1	-	-

Sumber : UPT Jalan dan Jembatan Wilayah I Dinas PUPR 2019

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Profil Responden

Dalam penelitian ini identitas responden didapati dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden yang berisikan mengenai nomor responden, umur, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan responden yang diperoleh data pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut maka dijelaskan secara terperinci yang dapat dilihat pada keterangan dibawah ini yaitu :

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Distribusi jumlah pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau yang memperoleh data melalui kuesioner yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.1 : Distribusi Jumlah Responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	2	3	4
1	Laki-Laki	18	58.06 %
2	Perempuan	13	41.94 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa laki-laki berjumlah 18 orang pegawai yang menunjukkan 58.06% dan perempuan 13 orang pegawai yang menunjukkan 41.94%. Dengan demikian pegawai laki-laki lebih ramai berbanding

pegawai perempuan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Hal ini disebabkan karena pekerjaan lebih banyak di lapangan berbanding di Kantor.

5.1.2 Umur Responden

Distribusi jumlah responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau yang dikelompokkan berdasarkan umur yang telah dikelompokkan peneliti dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 5.2 : Distribusi Jumlah Responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau Menurut Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	2	3	4
1	20-30	12	38.71 %
2	31-40	16	51.61 %
3	41>	3	9.68 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa umur 31-40 tahun yang ramai pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau yang berjumlah 16 pegawai yaitu 51.61%. Sedangkan yang kedua umur 20-30 tahun yang berjumlah 12 pegawai yaitu 38.71%. Selanjutnya yang ketiga umur 41 tahun ke atas berjumlah 3 pegawai yaitu 9.68%. Dapat dilihat bahwa responden memiliki beragam variasi umur mulai dari yang muda hingga dewasa. Usia merupakan suatu tingkat kematangan fikiran seseorang dalam rangka mengambil keputusan apa yang tidak dan harus dilakukan. Seperti diketahui bahwa yang lebih tua umur

nya akan lebih bijaksana dalam mengambil tindakan dari pada yang lebih muda. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri juga bahwa yang lebih tua umurnya memiliki tidak stabil pada kemampuan fisiknya dan juga juga kemampuan ingatannya serta tingkat emosionalnya.

5.1.3 Pengalaman Kerja Responden

Distribusi jumlah responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau yang dikelompokkan berdasarkan pengalaman kerja responden yang telah dikelompokkan peneliti dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.3 : Distribusi Jumlah Responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau Menurut Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentase
1	2	3	4
1	Di atas 10 Tahun	10	32.25 %
2	6-10 Tahun	6	19.36 %
3	1-5 Tahun	15	48.39 %
4	Di bawah 1 Tahun	0	0 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan pengalaman kerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau rata-rata di atas 1 tahun. Urutan yang pertama pegawai yang ramai adalah berjumlah 15 pegawai yang menunjukkan 48.39%. Sedangkan urutan kedua berjumlah 10 pegawai yang menunjukkan 32.25 %. Selanjutnya urutan ketiga berjumlah 6 pegawai yang menunjukkan 19.35 %. Dengan demikian, pengalaman kerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau dapat dilihat bahwa responden memiliki beragam variasi pengalaman kerja mulai dari yang memiliki pengalaman yang 1 tahun hingga melebihi 10 tahun. Pengalaman merupakan suatu tingkat kematangan seseorang dalam bekerja yang memudahkan seseorang dalam mengambil keputusan apa yang tidak dan harus dilakukan. Seperti diketahui bahwa yang lebih lama pengalamannya kerjanya akan lebih bijaksana dalam mengambil tindakan dan keputusan dari pada yang lebih sedikit pengalamannya. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri juga bahwa lebih sedikit pengalaman kerjanya maka belum tentu seseorang itu tidak bijaksana dalam mengambil keputusan dan tindakan.

5.1.4 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan diperlukan oleh setiap manusia untuk meningkatkan pengetahuan dan kecerdasan yang dimiliki oleh setiap manusia. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan oleh penulis maka dapat dilihat tingkat pendidikan responden pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

Tabel 5.4 : Distribusi Jumlah Responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	2	3	4
1	SLTA	15	48.38 %
2	Diploma 3	8	25.81 %
3	Diploma 4/Strata 1	8	25.81 %
4	Strata 2	0	0 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel di atas tingkat pendidikan pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan masih ramai pegawai yang tamatan SLTA berjumlah 15 pegawai yang menunjukkan persentasenya yaitu 48.38 %. Sedangkan urutan yang kedua dan ketiga tingkat pendidikan sama-sama berjumlah 8 pegawai yaitu menunjukkan persentase 25.81%. Dengan demikian, semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin matang pola pikir seseorang dalam berbuat dan bertindak laku dalam mengambil keputusan dalam rangka melaksanakan suatu pekerjaan. Pendidikan merupakan suatu usaha seseorang dalam rangka memberikan pengembangan terhadap pola pikir orang lain dalam memahami dan menilai sesuatu dimana dari tingkat pendidikan kita akan mengetahui kemampuan seseorang yang cenderung akan mempengaruhi pola pikir serta tingkah laku setiap orang.

5.2 Pemotivasian Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

Pemotivasian adalah suatu kemampuan yang memiliki semangat untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas kemauan dari diri sendiri. Pemotivasian sebagai keinginan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang memuaskan dan menunjukkan sebagai karakteristik yang membutuhkan kemauan dari dalam diri seseorang tersebut. Pemotivasian Kerja menurut Wibowo (2014) menyatakan yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Promosi Jabatan, Kepimpinan Lembaga, Lingkungan Lembaga dan Pemberi Reward System (Insentif atau Bonus).

5.2.1 Pendidikan dan Pelatihan

Istilah pendidikan dan pelatihan sering menimbulkan keraguan dan disalahartikan dengan istilah-istilah yang dewasa ini lebih banyak digunakan dalam politik, yakni pengembangan. Hasibuan (2005) memberikan pengertian pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan masalah penting dalam lembaga karena untuk mencapai tujuan-tujuan dari lembaga diperlukan tenaga-tenaga yang berkualitas dan terampil dan ini hanya diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Jadi jelaslah bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai dalam suatu lembaga merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan pegawai, di mana pada akhirnya akan meningkatkan kecakapan pegawai dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan oleh setiap pegawai yang bekerja di perkantoran. Oleh itu, hasil kajian mengenai distribusi tanggapan responden mengenai indikator pendidikan dan pelatihan pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel 5.5 dibawah ini.

Tabel 5.5 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah Respon den	Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Saya telah mengikuti pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan semangat bekerja	26	4	1	31	87	21.64%	Baik
2	Saya telah mengikuti jenjang pendidikan yang tinggi sesuai dengan kualifikasi bidang kerja yang dikerjakan	20	11	0	31	82	20.40%	Baik
3	Saya telah memiliki pendidikan akademik yang sesuai dengan kerja	20	10	1	31	81	20.15%	Baik
4	Saya telah mengikuti beberapa workshop yang sesuai dengan tupoksi yang dikerjakan	19	11	1	31	80	19.90%	Baik
5	Saya telah melalui tahapan praktek dan simulasi yang	13	15	3	31	72	17.91%	Cukup Baik

	disediakan dalam pelatihan dan pendidikan yang diikuti							
Jumlah						402	100%	Baik

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap mengenai indikator pendidikan dan pelatihan pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan item 1 menunjukkan skor 87 yang memiliki persentase 21.64% dikategorikan baik, item 2 menunjukkan skor 82 yang memiliki persentase 20.40% dikategorikan baik, item 3 menunjukkan skor 81 yang memiliki persentase 20.15% dikategorikan baik, item 4 menunjukkan 80 yang memiliki persentase 19.90% dikategorikan baik dan item 5 menunjukkan 72 yang memiliki persentase 17.91% dikategorikan baik. Dilihat secara keseluruhan indikator pendidikan dan pelatihan dari 31 responden menyatakan baik yaitu skor 402 yang dinyatakan Baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator pendidikan dan pelatihan memberi pengaruh terhadap pemotivasian pegawai.

Penelitian Ninuk Setiawati, Erwin Resmawan & Sugandi (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pendidikan sangat penting dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan kinerja. Apabila pegawai telah mengikuti pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan bidang yang ada di kantornya, maka pegawai akan memiliki pemotivasian yang baik berbanding dengan pegawai yang tidak mengikuti pelatihan dan pendidikan.

Berbeda dengan penelitian Manik, & Megawati (2018) menjelaskan bahwa pemotivasian pegawai didapati cukup baik yang menunjukkan pegawai kurang

mengikuti pelatihan dan pendidikan. Akibatnya pegawai menjadi kurang baik pemotivasian dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan kurang pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai.

5.2.2 Promosi Jabatan

Menurut Sutrisno Edy (2009) Promosi adalah proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai pada waktu bekerja. Promosi menjadi suatu budaya yang ada pada pelaksanaan prestasi pegawai dalam bekerja di perkantoran. Pegawai mendapati promosi jabatannya yang disebabkan karena pegawai memiliki prestasi yang baik.

Hasil kajian distribusi tanggapan responden mengenai indikator promosi jabatan pegawai unit pelaksana teknis (UPT) jalan dan jembatan wilayah di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Provinsi Riau dapat dilihat penjelasannya pada tabel 5.6 dibawah ini.

Tabel 5.6 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Promosi Jabatan Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Saya telah diberi kesempatan untuk promosi jabatan	18	10	3	31	77	19.90%	Baik

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Saya telah mendapatkan pekerjaan atau karir yang sesuai dengan kepribadian dan minat saya	19	8	4	31	77	19.90%	Baik
3	Saya memperoleh jabatan yang sesuai dengan keahlian dan jenjang pendidikan saya	14	16	1	31	75	19.38%	Baik
4	Saya ditempatkan sesuai pengalaman kerja yang saya alami selama ini	20	8	3	31	79	20.41%	Baik
5	Jabatan yang saya duduki sekarang sesuai dengan pangkat golongan eselon dan masa kerja saya	18	12	1	31	79	20.41%	Baik
Jumlah						387	100%	Baik

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap mengenai indikator promosi jabatan pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan item 1 menunjukkan skor 77 yang memiliki persentase 19.90% dikategorikan baik, item 2 menunjukkan skor 77 yang memiliki persentase 19.90% dikategorikan baik, item 3 menunjukkan skor 75 yang memiliki persentase 19.38% dikategorikan baik, item 4 menunjukkan 79 yang memiliki persentase 20.41% dikategorikan baik dan item 5 menunjukkan 79 yang memiliki persentase 20.41% dikategorikan baik. Dilihat secara keseluruhan indikator promosi jabatan dari 31 responden menyatakan baik yaitu skor 402 yang dinyatakan Baik. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator promosi jabatan memberi pengaruh terhadap pemotivasian pegawai.

Robbins Stephen P. Mary (2012) menjelaskan bahwa promosi adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi. Siagian Sondang (2003) memberikan definisi promosi yakni memberi kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada bawahan daripada kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Hasibuan (2010) menyatakan bahwa promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan juga penghasilannya akan lebih besar pula.

Berbeda menurut Safuan, Putranto & Aryanda (2018) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki pemotivasian dalam bekerja yang baik maka akan mendapatkan promosi jabatan yang baik pada Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Tanjung Priok. Hal ini penyebabnya adalah pegawai memiliki pemotivasian kerja disebabkan pegawai menginginkan jabatan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya dan mengakibatkan pegawai semakin baik pemotivasian kerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Tanjung Priok.

5.2.3. Kepimpinan UPT

Beberapa teori kepemimpinan telah dikemukakan oleh para ahli. Menurut Robbin (1996) terdapat tiga pendekatan teori kepemimpinan, yaitu: 1) pendekatan teori sifat, 2) pendekatan teori perilaku, dan 3) pendekatan teori pemotivasian.

Hasil kajian yang dilihat dari distribusi tanggapan responden mengenai indikator kepemimpinan upt pegawai unit pelaksana teknis (UPT) jalan dan jembatan

wilayah di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi riau dijelaskan pada tabel 5.7 dibawah ini.

Tabel 5.7 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kepimpinan UPT Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah Respon den	Total Skor	Peraenta se (%)	Kateg ori
		(3)	(2)	(1)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Saya telah memahami arahan dan perintah pimpinan UPT saya	23	6	2	31	83	20.49%	Baik
2	Saya telah memahami pembinaan dari pimpinan UPT saya	20	9	2	31	80	19.75%	Baik
3	Saya sudah mendapatkan perlindungan sepenuhnya yang dikeluarkan kebijakan oleh pimpinan	21	6	4	31	79	19.51%	Baik

1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Saya selalu berkomunikasi baik antara sesama pekerja dan pimpinan	22	9	0	31	84	20.74%	Baik
5	Saya berkoordinasi dengan baik terhadap pimpinan setiap pekerjaan yang dikerjakan	19	10	2	31	79	19.51%	Baik
Jumlah						405	100%	Baik

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap mengenai indikator Kepimpinan UPT pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan item 1 menunjukkan skor 83 yang memiliki persentase 20.49% dikategorikan baik, item 2 menunjukkan skor 80 yang memiliki persentase 19.75% dikategorikan baik, item 3 menunjukkan skor 79 yang memiliki persentase 19.51% dikategorikan baik, item 4 menunjukkan 84 yang memiliki persentase 20.74% dikategorikan baik dan item 5 menunjukkan 79 yang memiliki persentase 19.51% dikategorikan baik. Dilihat secara keseluruhan indikator Kepimpinan UPT pegawai dari 31 responden menyatakan baik yaitu skor 405 yang dinyatakan Baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator Kepimpinan UPT pegawai memberi pengaruh terhadap pemotivasian pegawai.

Menurut teori sifat, pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat. Para pemimpin memiliki pembawaan sejak lahir yang memungkinkan mereka memimpin orang lain. Teori perilaku menyatakan bahwa isu utama dalam kepemimpinan adalah menjadikan pemimpin efektif atau gaya kepemimpinan terbaik. Keefektifan pemimpin menggunakan gaya khusus untuk memimpin perorangan dan kelompok dalam mencapai tujuan tertentu akan menghasilkan moral dan produktivitas yang tinggi. Sedangkan teori motivasi menyatakan bahwa keefektifan personalitas, gaya, atau perilaku pemimpin tergantung pada sejauhmana pemimpin mampu menyesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Beberapa pendekatan yang lebih mutakhir antara lain teori kepemimpinan karismatik (Housse: 1977, Conger dan Kanungo:1988), kepemimpinan transaksional-transformasional (Burn: 1978, Bass: 1985, Seltzer dan Bass: 1990, Bass dan Avolio: 1993), dan kepemimpinan visioner (Nanus:1992).

Menurut Zameer, Hashim Ali, Shehzad, Nizar, Waqar, & Amir, Muhammad (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan memberi pengaruh terhadap motivasi pegawai dalam melaksanakan bekerja. Semakin Baik kepemimpinan didalam kantor, maka semakin baik pula motivasi pegawai dalam melaksanakan kerja di kantor. Kepimpinan yang baik memberi perhatian dan semangat kepada pegawai dalam membuktikan kinerjanya kepada kepimpinan yang baik tersebut.

5.2.4 Lingkungan Kerja

Menurut Campbell, Dunnette, Lawler dan Weick dalam Dilham (2005) Lingkungan lembaga pemerintah sebagai satu set atribusi khusus yang ada pada sebuah instansi tertentu yang dapat dilihat melalui cara instansi itu bertindak dengan ahli-ahli dalam instansi dan lingkungannya.

Lingkungan kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh UPT. Penjelasan hasil kajian secara terperinci dapat dilihat pada tabel 5.8 di bawah ini.

Tabel 5.8 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Lingkungan Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Saya merasakan suasana kerja yang aman dan nyaman di lingkungan UPT	19	11	1	31	80	19.75%	Baik
2	Saya bekerja di lingkungan kerja yang tidak bising	16	8	7	31	71	17.53%	Baik
3	Saya bekerja memiliki pencahayaan yang terang ditempat kerja yang sangat optimal	23	8	0	31	85	20.99%	Baik
4	Saya tidak sulit berhubungan baik antar sesama rekan kerja di lingkungan UPT	28	2	1	31	89	21.97%	Baik
5	Saya memiliki suasana iklim yang fleksibel dalam lingkungan UPT	18	13	0	31	80	19.75%	Baik
Jumlah						405	100%	Baik

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap mengenai indikator lingkungan kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan item 1 menunjukkan skor 80 yang memiliki persentase 19.75% dikategorikan baik, item 2 menunjukkan skor 71 yang memiliki persentase 17.53% dikategorikan baik, item 3 menunjukkan skor 85 yang memiliki persentase 20.99% dikategorikan baik, item 4 menunjukkan 89 yang memiliki persentase 21.97% dikategorikan baik dan item 5 menunjukkan 80 yang memiliki persentase 19.75% dikategorikan baik. Dilihat secara keseluruhan indikator lingkungan kerja pegawai dari 31 responden menyatakan baik yaitu skor 405 yang dinyatakan Baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja pegawai memberi pengaruh terhadap pemotivasian pegawai.

Sesuai dengan hasil kajian (Yousaf, Yang Huadong & Sander Karin 2015) yang menunjukkan lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap pemotivasian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di kantor. Hasil kajian ini didapati lingkungan kerja yang ada di kantor tersebut memiliki sifat profesional pada semua pegawai. Pegawai memiliki motivasi tersendiri yang disebabkan oleh lingkungan kerjanya memiliki sifat saling bekerjasama dan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, pegawai menjadi baik pemotivasian yang disebabkan oleh lingkungan kerja baik.

Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2001) disebutkan bahwa lingkungan pemerintah adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Lingkungan lembaga pemerintah mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh pegawai di instansi. Perlu diketahui bahwa setiap lembaga akan

memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua lembaga tentu memiliki strategi dalam mengatur SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

5.2.5 Pemberi Reward System (Insentif atau Bonus)

Pada dasarnya, setiap orang ingin bekerja dengan baik, hanya saja harus diakui tidak semua orang dapat bekerja dengan baik. Diantara pekerja yang diterima bekerja dalam suatu instansi pemerintahan yang notabene telah diseleksi sebelum diterima akan menunjukkan produktivitas kerja yang sama, hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti: pendidikan dan pengalaman, tingkat kerajinan atau kurangnya motivasi yang diberikan adalah merupakan tanggung jawab instansi dengan demikian rendahnya produktivitas kerja seseorang atau keseluruhan pekerja yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja harus sesegera mungkin diatasi instansi.

Penjelasan hasil kajian distribusi tanggapan responden mengenai indikator pemberi reward system (Insentif atau Bonus) pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel 5.9 dibawah ini.

Tabel 5.9 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pemberi Reward System (Insentif atau Bonus) Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Saya menerima gaji sesuai tepat waktu	16	10	5	31	73	21.16%	Baik
2	Saya mendapatkan gaji sesuai standart upah minimum atau UMR	18	5	8	31	72	20.87%	Baik
3	Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan jabatan yang saya pangku	20	4	7	31	75	21.74%	Baik
4	Segala yang saya kerjakan selalu mendapat pujian dan pengakuan dari pimpinan	9	15	7	31	64	18.55%	Cukup Baik
5	Saya selalu mendapat bonus dari setiap pekerjaan yang berhasil saya selesaikan	13	5	13	31	62	17.97%	Cukup Baik
Jumlah						345	100%	Baik

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap mengenai indikator Pemberi Reward System (Insentif atau Bonus) pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan item 1 menunjukkan skor 73 yang memiliki persentase 21.16% dikategorikan baik, item 2 menunjukkan skor 72 yang memiliki persentase 20.87% dikategorikan baik, item 3 menunjukkan skor 75 yang memiliki persentase 21.74% dikategorikan baik, item 4 menunjukkan 64 yang memiliki persentase 18.55% dikategorikan baik dan item 5 menunjukkan 62 yang memiliki persentase 17.97% dikategorikan baik. Dilihat secara keseluruhan indikator Pemberi Reward System (Insentif atau Bonus) pegawai dari 31 responden menyatakan baik yaitu skor 405 yang dinyatakan Baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator Pemberi Reward System (Insentif atau Bonus) pegawai memberi pengaruh terhadap pemotivasian pegawai.

Menurut Tentama (2015) menyatakan bahwa pemberi reward atau bonus kepada pegawai menjadi baik untuk meningkatkan pemotivasia pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ada pada kantor. Pegawai akan rajin mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini memberika bukti bahwa memberi bonus kepada pegawai membentuk motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dilaksanakannya.

Hasibuan (2005) memberikan definisi sebagai berikut: insentif atau bonus adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai tertentu berdasarkan kinerjanya agar pegawai terdorong meningkatkan kinerjanya. Mangkunegara (2000) menyatakan Insentif atau bonus adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan instansi pemerintah kepada pegawai

agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan dan visi misi instansi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan suatu lembaga untuk memberikan daya perangsang kepada pegawainya dalam tugas yang diberikan kepadanya. Jadi pada pengertian ini insentif merupakan suatu cara atau sarana untuk menggerakkan tenaga kerja agar melakukan tugasnya sehingga apa yang dituju oleh instansi pemerintah dapat diraih dengan baik.

5.2.6 Rekapitulasi Distribusi Variabel Pemotivasian Pegawai

Selanjutnya berdasarkan hasil rekapitulasi distribusi jawaban responden pada Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 5.10 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pemotivasian Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Item yang Dinilai	Frekuensi			Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Pendidikan dan Pelatihan	98	51	6	402	20.68%	Baik
2	Promosi Jabatan	89	54	12	387	19.91%	Baik
3	Kepimpinan UPT	105	40	10	405	20.83%	Baik
4	Lingkungan Kerja	104	42	9	405	20.83%	Baik
5	Pemberi Reward System (Insentif atau Bonus)	76	39	40	345	17.74%	Baik
Total Skor		472	226	77	1.944	100%	Baik

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap mengenai variabel pemotivasian pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan

Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau berada pada kategori baik yaitu pertama indikator kepemimpinan UPT dengan skor 405 Kategori “Baik” yang memiliki peresentase 20.83%, Kedua indikator lingkungan kerja yang memiliki skor 405 memiliki persentase 20.83% yang terletak pada kategori “Baik”, ketiga indikator pendidikan dan pelatihan mendapati skor 402 yang memiliki persentase 20.68% yang terletak pada kategori baik dan keempat indikator promosi jabatan terdapat skor 387 yang memiliki persentase 19.91% terletak pada kategori “Baik” dan kelima indikator pemberi reward system (Intensif atau Bonus) terdapat skor 345 yang memiliki persentase 17.74% terletak pada kategori “Cukup Baik”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemotivasian pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau berada pada ketegori baik.

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap mengenai variabel pemotivasian pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau berada pada kategori “Baik” yang disebabkan tiga indikator yang memiliki kategori baik yaitu indikator pendidikan dan pelatihan, indicator kepemimpinan UPT dan indicator lingkungan kerja. Selanjutnya satu kategori cukup baik yaitu indikator promosi jabatan dengan skor 387. Terakhirnya satu kategori kurang baik yang didapati pada indikator pemberi reward system (insentif atau bonus). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemotivasi pegawai unit pelaksana teknis (UPT) jalan dan jembatan wilayah dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Provinsi Riau berada pada ketegori baik.

Hasil kajian Rohmah (2019) menyokong hasil kajian diatas yang menunjukkan bahwa pemotivasian pegawai didapati pada kategori baik. Hal ini disebabkan pegawai mendapati bonus yang diberikan kebijakan oleh pimpinan. Begitu pula faktor promosi jabatan yang berikan pimpinan kepada dirinya membentuk pemotivasian pegawai juga menjadi baik. Dengan demikian, pegawai menjadi baik pemotivasiannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan disebabkan oleh bonus yang diberikan, faktor promosi jabatan, kepemimpinan di kantor memberikan sifat professional dan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menjadi lebih baik.

Namun konsep Maslow (1994) menerangkan bahwa manusia memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Manusia membuktikan dia ada memiliki motivasi dengan cara adanya reward yang diberikan kepada manusia mencukupi kebutuhan pokoknya.

5.3 Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah

kinerja berasal dari kata job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

5.3.1 Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat penting dalam kehidupan manusia. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, orang yang gagal umumnya tidak disiplin.

Hasil penelitian Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Disiplin Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau dapat dilihat tabel di bawah ini.

Tabel 5.11 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Disiplin Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah Respon	Tota l Skor	Persentas e (%)	Kategor i
		(3)	(2)	(1)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Saya selalu absen kehadiran dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan	18	12	1	31	79	19.08%	Baik
2	Saya mengiktuti tata peraturan dan prosedur sesuai yang ditetapkan UPT	22	8	1	31	83	20.05%	Baik

1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Saya menanamkan disiplin waktu kepada diri saya sendiri untuk menyelesaikan kerja dengan tepat waktu	25	5	1	31	86	20.77%	Baik
4	Saya suka berpakaian lengkap dengan atribut yang ditetapkan UPT	21	9	1	31	82	19.81%	Baik
5	Saya disiplin menggunakan fasilitas dan anggaran kantor yang sesuai dengan kebutuhan	22	9	0	31	84	20.29%	Baik
Jumlah						414	100%	Baik

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap mengenai indikator kedisiplinan pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau menunjukkan item 1 menunjukkan skor 79 yang memiliki persentase 19.08% dikategorikan baik, item 2 menunjukkan skor 83 yang memiliki persentase 20.05% dikategorikan baik, item 3 menunjukkan skor 86 yang memiliki persentase 20.77% dikategorikan baik, item 4 menunjukkan 82 yang memiliki persentase 19.81% dikategorikan baik dan item 5 menunjukkan 84 yang memiliki persentase 20.29% dikategorikan baik. Dilihat secara keseluruhan indikator kedisiplinan pegawai dari 31 responden menyatakan baik yaitu skor 414 yang

dinyatakan Baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator kedisiplinan pegawai memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara Anwar Prabu (2015) menyatakan bahwa pegawai memiliki kedisiplinan dalam kategori baik. Kedisiplinan muncul disebabkan pegawai memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan di kantor. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, hal itu disebabkan pegawai memiliki sifat disiplin dalam bekerja. Pembuktian pegawai memiliki sifat kedisiplinan dalam menggunakan anggaran, berpakaian, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dan dalam menjalankan aturan yang ada di dalam kantor.

Helmi dalam Barnawi dan Arifin (2012) menyatakan kedisiplinan sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Selanjutnya Hasibuan (2006) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku.

5.3.2 Kesetiaan Seorang Pegawai

Kesetiaan seseorang pegawai adalah hal yang mudah untuk diterima namun tidak mudah diaplikasi. Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

Penjelasan hasil kajian distribusi tanggapan responden mengenai indikator kesetiaan seorang pegawai pegawai unit pelaksana teknis (upt) jalan dan jembatan wilayah di Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi Riau dapat dilihat pada tabel 5.12 dibawah ini.

Tabel 5.12 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kesetiaan Seorang Pegawai Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Saya selalu membuktikan nilai kejujuran dalam proses pekerjaan di UPT	28	3	0	31	90	20.69%	Baik
2	Saya dituntut memiliki komitmen yang tinggi dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan	25	5	1	31	86	19.77%	Baik
3	Saya memberikan nilai loyalitas terhadap pimpinan dan UPT	23	7	1	31	84	19.31%	Baik
4	Saya selalu menjaga nama baik diri saya dan instansi masing-masing yang berkaitan dengan pekerjaan saya	27	4	0	31	89	20.46%	Baik
5	Saya memiliki integritas dalam melaksanakan	24	7	0	31	86	19.77%	Baik

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	proses pekerjaan yang dilaksanakan di kantor							
Jumlah						435	100%	Baik

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap mengenai indikator *kesetiaan seseorang* pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau berada kategori “Baik” dengan Skor 435 berada pada interval 311-435. Kategori baik pada indikator kesetiaan seseorang pegawai dapat dilihat pada skor item yang telah didapati dari responden. Item yang lebih tinggi skornya adalah item saya selalu membuktikan nilai kejujuran dalam proses pekerjaan di UPT dengan skor 90 yang memiliki persentase 20.69% yang dikategorikan baik. Diikuti oleh item saya selalu menjaga nama baik diri saya dan instansi masing-masing yang berkaitan dengan pekerjaan saya yang memiliki skor 89 yang memiliki persentase 20.46% yang memiliki kategori baik. Selanjutnya item Saya dituntut memiliki komitmen yang tinggi dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan yang memiliki skor 86 dan juga bersamaan skornya 86 pada item saya memiliki integritas dalam melaksanakan proses pekerjaan yang dilaksanakan di kantor yang memiliki persentase 19.77% yang memiliki kategori baik. Skor yang paling terendah yaitu item saya memberikan nilai loyalitas terhadap pimpinan dan UPT yaitu 84 yang memiliki persentase 19.31% memiliki kategori baik. Dengan demikian, bahwa indikator *kesetiaan seseorang* pegawai sudah dirasa baik yang memiliki skor 435.

Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional yang pada diri setiap manusia dalam membuktikan kepada atasan yang ada di tempat bekerja.

Untuk bisa melaksanakan sikap loyal seseorang kepada atasan, terdapat banyak faktor yang memengaruhinya. Sikap loyal dapat diterapkan oleh setiap pegawai dalam berbagai hal pembuktian yang dilaksanakan. Kategori pengertian loyalitas dalam konsep sumber daya manusia yang bekerja di kantor merupakan pembuktian yang dilakukan oleh pegawai terhadap pimpinannya yang ada di kantor yang selalu menyokong apa yang diinginkan oleh pimpinan dengan cara profesional.

Hasil kajian Tri Hastuti & Adi Suyatmin Waskito (2018) memiliki pegawai yang setia dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki sifat setia dalam pekerjaan, maka pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik memberikan kontribusi kepada loyalitas dan komitmen yang dilakukan oleh pegawai terhadap kantor dan pimpinan.

5.3.3 Kecakapan

Pegawai di pemerintahan merupakan pelayan bagi seluruh manusia yang memerlukan bantuan tanpa membeda-bedakannya. Pegawai yang punya kecakapan adalah suatu pengorbanan pikiran, tenaga dan waktu untuk mewujudkan keberhasilan suatu lembaga yang memiliki tujuan yang mulia. Pegawai memerlukan kecakapan dalam bekerja agar pegawai dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Kecakapan pegawai dibuktikan dengan keterampilan dan kreatifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Gambaran hasil penelitian Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kecakapan Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan

Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau perlu dianalisis dengan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.13 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kecakapan Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah Respon den	Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Saya telah memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas yang didapatkan	25	6	0	31	87	20.42%	Baik
2	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang didapatkan	21	10	1	31	84	19.72%	Baik
3	Saya telah membuktikan kepada pimpinan dan rekan kerja dengan kreatif dan inovatif	22	8	1	31	83	19.48%	Baik
4	Saya bisa mengerjakan sesuatu pekerjaan yang diinginkan oleh pimpinan di UPT	24	6	1	31	85	19.96%	Baik

1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Saya bisa menyelesaikan masalah pekerjaan yang saya alami	26	4	1	31	87	20.42%	Baik
Jumlah						426	100%	Baik

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap mengenai indikator kecakapan pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau berada kategori “Baik” dengan Skor 426. Pembuktian indikator kecakapan pegawai pada kategori baik dapat dilihat dari skor item yang paling terendah sampai tertinggi. Skor yang paling tertinggi 87 didapati pada dua item yaitu saya telah memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas yang didapatkan dan item saya bisa menyelesaikan masalah pekerjaan yang saya alami yang memiliki persentase 20.42% kategori baik. Selanjutnya skor 85 yang terletak pada urutan kedua yaitu Saya bisa mengerjakan sesuatu pekerjaan yang diinginkan oleh pimpinan di UPT memiliki persentase 19.96% kategori baik. Urutan yang ketiga memilii skor 84 yaitu Saya bekerja dengan cekatan dan cepat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang didapatkan memiliki persentase 19.72% kategori baik dan terakhir pada skor 83 yaitu Saya telah membuktikan kepada pimpinan dan rekan kerja dengan kreatif dan inovatif memiliki persentase 19.48% kategori baik. Dengan demikian, bahwa indikator kecakapan pegawai sudah dirasa baik yang memiliki skor 426.

Ciri-ciri pegawai yang punya kecakapan adalah: Tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang ada padanya, Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan menurut hasil yang ada, Menguasai seluk beluk bidang tugasnya

dan bidang lain yang terkait, mempunyai keterampilan yang amat baik dalam melaksanakan tugas, mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang tugas dan bidang lain yang terkait dengan bidang tugasnya dan mempunyai kesegaran atau kesehatan jasmani dan rohani yang baik.

Kajian Ismenia Boe (2014) menunjukkan bahwa pegawai di kantor kepresidenan Republik Timor Leste memiliki kecakapan dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai memiliki keterampilan yang bagus dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor kepresidenan Republik Timor Leste. Pegawai yang memiliki kecakapan baik, maka pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaannya dengan cekatan dan selalu mudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

5.3.4 Kerjasama

Kerjasama dalam melaksanakan kinerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi pegawai-pegawai yang tergabung dalam satu lembaga. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang dan kinerja yang baik. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2004) bahwa kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”.

Hasil penelitian yang menjelaskan Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kerjasama Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 5.14 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kerjasama Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Saya memberikan kerja sesuai dengan pekerjaan yang didapatkan	22	9	0	31	84	19.91%	Baik
2	Saya menciptakan lingkungan yang memiliki keharmonisan dalam hubungan kerja sama	26	5	0	31	88	20.85%	Baik
3	Saya mampu saling mengerti dan saling berbagi baik dalam tugas pekerjaan yang didapatkan	24	7	0	31	86	20.38%	Bak
4	Saya dituntut untuk bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	25	5	1	31	81	19.19%	Baik
5	Saya diminta untuk mampu memelihara hubungan baik antara sesama karyawan	26	5	0	31	83	19.67%	Baik
Jumlah						422	100%	Baik

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap mengenai indikator kerjasama pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau berada kategori “Baik” dengan Skor 422. Pembuktian indikator kerjasama pegawai pada kategori baik dapat dilihat dari skor item yang paling terendah sampai tertinggi. Skor yang paling tertinggi 88 didapati pada dua item yaitu saya menciptakan lingkungan yang memiliki keharmonisan dalam hubungan kerja sama yang memiliki persentase 20.85% kategori baik. Selanjutnya skor 86 yang terletak pada urutan kedua yaitu Saya mampu saling mengerti dan saling berbagi baik dalam tugas pekerjaan yang didapatkan memiliki persentase 20.38% kategori baik. Urutan yang ketiga memiliki skor 84 yaitu Saya memberikan kerja sesuai dengan pekerjaan yang didapatkan memiliki persentase 19.91% kategori baik, keempat memiliki skor 83 yaitu Saya diminta untuk mampu memelihara hubungan baik antara sesama karyawan yang memiliki persentase 19.67% kategori baik dan terakhir pada skor 81 yaitu Saya dituntut untuk bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja memiliki persentase 19.19% kategori baik. Dengan demikian, bahwa indikator kerjasama pegawai sudah dirasa baik yang memiliki skor 422.

Menurut West (2002) telah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada kinerja yang menjadi efisien dan efektif yang lebih baik. Kerjasama itu seperti tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi baik dengan tenaga maupun pikiran dan penerahan kemampuan masing-masing pegawai secara maksimal.

Cut Devi Maulidasari (2017) menjelaskan pelaksanaan kinerja dengan baik pada pegawai memerlukan kerjasama dengan baik supaya dapat menyelesaikan

urusan pekerjaan dengan baik. Pegawai dituntut untuk bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada disekitar kantor. Pegawai perlu memelihara hubungan dengan baik kepada pegawai yang ada di dalam kantor. Dengan demikian, pegawai yang mudah beradaptasi dan mampu saling mengerti dengan orang lain maka mudah untuk menjalin kerjasama dengan pegawai yang lainnya.

5.3.5 Tanggung jawab

Tanggung Jawab merupakan tingkah laku manusia yang dilaksanakan dengan sengaja dan penuh kesadaran dalam mengerjakan yang telah diamanahkan. Pegawai yang tanggung jawab dengan tugas memiliki dedikasi kinerja yang bagus. Semakin tinggi tanggung jawab pegawai dengan tugas maka semakin terbuktilah bahwa pegawai manusia yang amanah dalam menjalankan tugas.

Ciri-ciri pegawai yang bertanggung jawab dengan tugas yaitu :

- a) Mempunyai kemauan keras untuk melakukan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- b) Selalu berusaha mencari cara kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.
- c) Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.
- d) Memiliki kekhawatiran meninggalkan pekerjaan yang belum selesai.
- e) Selalu melaksanakan tugas pekerjaan dengan mandiri tanpa mengharapkan orang lain.

Selanjutnya Gibson (1997:40), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Keban (2004:1), kinerja adalah merupakan tingkat pencapaian tujuan. Kinerja adalah prestasi kerja, yang di tentukan oleh faktor

lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian Timpe (2001; 93) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya.

Tabel 5.15 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Tanggung Jawab Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi			Jumlah Responden	Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Saya mampu menyelesaikan segala kewajiban yang diberikan	24	7	0	31	86	19.95%	Baik
2	Saya telah mengayomi orang lain dalam melaksanakan tugas	21	9	1	31	82	19.03%	Baik
3	Saya telah membina hubungan dengan baik dalam proses pekerjaan	25	6	0	31	87	20.18%	Baik
4	Saya telah bekerja keras menyelesaikan pekerjaan yang didapatkan dengan sebaiknya	25	6	0	31	87	20.18%	Baik
5	Saya telah melaksanakan pekerjaan penuh dengan keikhlasan dan tanggung jawab	28	2	1	31	89	20.66%	Baik
Jumlah						431	100%	Baik

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap mengenai indikator tanggung jawab pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau berada kategori “Baik” dengan Skor 431. Pembuktian indikator tanggung jawab pegawai pada kategori baik dapat dilihat dari skor item yang paling terendah sampai tertinggi. Skor yang paling tertinggi adalah 89 didapati pada item kelima yaitu saya telah melaksanakan pekerjaan penuh dengan keikhlasan dan tanggung jawab dalam tanggung jawab memiliki persentase 20.66% kategori baik. Selanjutnya skor 87 yang memiliki item ketiga dan keempat, terletak pada urutan kedua yaitu Saya telah bekerja keras menyelesaikan pekerjaan yang didapatkan dengan sebaiknya yang didapatkan memiliki persentase 20.18% kategori baik. Urutan yang ketiga memiliki skor 86 yaitu Saya mampu menyelesaikan segala kewajiban yang diberikan yang didapatkan memiliki persentase 19.95% kategori baik dan keempat memiliki skor 82 yaitu Saya telah mengayomi orang lain dalam melaksanakan tugas yang memiliki persentase 19.03% kategori baik. Dengan demikian, bahwa indikator tanggung jawab pegawai sudah dirasa baik yang memiliki skor 431. Dengan demikian, bahwa indikator tanggung jawab pegawai sudah dirasa baik.

Ismail Usman (2016) menyatakan dalam hasil penelitiannya yang menunjukkan pegawai memiliki tanggung jawab dengan kategori baik. Pegawai dapat membina hubungan dengan baik dalam berkomunikasi dengan pegawai-pegawai. Tanggung jawab perlu dimiliki oleh setiap pegawai, supaya pegawai memiliki sifat amanah dan ikhlas dalam menjalankan pekerjaan yang disuruh selesaikan.

Namun menurut Citta (2018) menyatakan bahwa tanggung jawab berada pada kategori baik bagi pegawai di PT PLN persero area pengatur distribusi (APD) wilayah sulselrabar kota Makassar. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk menjalankan amanah pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk memberikan kebaikan kepada masyarakat di Makassar. Hal ini disebabkan karena pegawai memiliki rasa tanggung jawab adalah pegawai melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas dan berniat untuk membantu orang banyak.

5.3.6 Rekapitulasi Distribusi Variabel Kinerja Pegawai

Selanjutnya berdasarkan hasil rekapitulasi distribusi jawaban responden pada Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau maka diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 5.16 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

No	Item yang Dinilai	Frekuensi			Total Skor	Persentase (%)	Kategori
		(3)	(2)	(1)			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Kedisiplinan	108	43	4	414	19.45%	Baik
2	Kesetiaan Pegawai	127	26	2	435	20.44%	Baik
3	Kecakapan	118	34	4	426	20.02%	Baik
4	Kerjasama	123	31	1	422	19.83%	Baik
5	Tanggung Jawab	123	30	2	431	20.25%	Baik
Total Skor		599	164	13	2.128	100%	Baik

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap mengenai variabel kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau berada pada kategori “Baik” dengan skor 435, artinya kinerja pegawai yang dimiliki telah baik. Hasil skor setiap indikator didapati indikator kesetiaan pegawai yang mendapati skor tertinggi yaitu 435 yang memiliki persentase 20.44% kategori baik. Urutan yang kedua diikuti oleh indikator tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai yang memiliki skor 431 yang memiliki persentase 20.25% kategori baik. Selanjutnya urutan ketiga indikator kecakapan pegawai dalam bekerja yang didapati skor 426 yang memiliki persentase 20.02% kategori baik. Urutan keempat indikator kerjasama yang dilakukan oleh pegawai yang didapati skor 422 yang memiliki persentase 19.83% kategori baik. Terakhir didapati pada indikator kedisiplinan pegawai dalam memematuhi aturan pekerjaan yang memiliki skor 414 yang memiliki persentase 19.45% kategori baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Kajian Citta (2018) didapati bahwa pegawai di PLN persero area pengatur distribusi wilayah sulselrabar kota makasar memiliki kinerja dalam kategori Baik. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan. Kinerja yang baik dapat dilihat pada kedisiplinan dalam bekerja, kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan, membuat kerjasama dengan orang lain, memiliki tanggung jawab terhadap amanah yang ditugaskan dan memiliki jiwa kesetiaan kepada atasan yang memberikan amanah kepada pegawai.

Berbeda dengan kajian Adji Sigit Sutedjo & Anwar Prabu Mangkunegara (2013) yang menjelaskan bahwa pegawai di PT (Perusahaan Terbuka) Inti Kebun Sejahtera didapati berada pada kategori cukup baik. Hal ini disebabkan pegawai di PT Inti Kebun Sejahtera kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaan. Pegawai main-main yang lebih banyak santai-santai daripada bekerja dan hadir untuk bekerja aja tidak tepat waktu. Hal ini menjadi faktor kinerja pegawai di PT Inti Kebun Sejahtera memiliki kategori cukup baik.

Berdasarkan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2015) menyatakan ada beberapa aspek standar kinerja dari aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan, 2) Waktu yang dipergunakan dan 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan,

Sedangkan aspek kualitatif dapat dilihat standar kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan di kantor meliputi: 1) Ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan, 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja, 3) Kemampuan menganalisa data dan informasi, 4) Kemampuan mempergunakan mesin/peralatan dan 5) Kemampuan mengevaluasi.

5.4 Pengaruh Pemoivasian Terhadap Kinerja Pegawai UPT Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau

5.4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas setiap butir digunakan analisis item yang digunakan mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor butir. Bahwa suatu instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir/item tersebut positif dan besarnya r tabel terletak pada nilai 0.230 ke atas

dengan tingkat kesalahan signifikansi (α) 0.05 atau 5%. Hasil uji validitas instrument penelitian secara terperinci dapat dilihat hasil uji validitas dari tiap butir variabel dalam kuesioner pada table 5.17 sebagai berikut.

Tabel 5.17 : Hasil Uji Validitas Pada Masing-Masing Item yang Digunakan dalam Penelitian

No	Variabel	Nama Variabel	No Item pada Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5	6	7
1	X	Pemotivasian Pegawai	X1.1	.770	.230	Valid
			X1.2	.350	.230	Valid
			X1.3	.394	.230	Valid
			X1.4	.356	.230	Valid
			X1.5	.290	.230	Valid
			X2.6	.384	.230	Valid
			X2.7	.423	.230	Valid
			X2.8	.346	.230	Valid
			X2.9	.508	.230	Valid
			X2.10	.371	.230	Valid
			X3.11	.378	.230	Valid
			X3.12	.319	.230	Valid
			X3.13	.358	.230	Valid
			X3.14	.594	.230	Valid
			X3.15	.466	.230	Valid
			X4.16	.402	.230	Valid
			X4.17	.381	.230	Valid
			X4.18	.565	.230	Valid
			X4.19	.322	.230	Valid
			X4.20	.351	.230	Valid
			X5.21	.357	.230	Valid
			X5.22	.474	.230	Valid
			X5.23	.493	.230	Valid
			X5.24	.422	.230	Valid
			X5.25	.640	.230	Valid
2	Y	Kinerja	Y1.1	.555	.230	Valid
			Y1.2	.579	.230	Valid
			Y1.3	.732	.230	Valid
			Y1.4	.657	.230	Valid
			Y1.5	.524	.230	Valid
			Y2.6	.726	.230	Valid
			Y2.7	.795	.230	Valid

1	2	3	4	5	6	7
			Y2.8	.754	.230	Valid
			Y2.9	.718	.230	Valid
			Y2.10	.688	.230	Valid
			Y3.11	.472	.230	Valid
			Y3.12	.647	.230	Valid
			Y3.13	.720	.230	Valid
			Y3.14	.777	.230	Valid
			Y3.15	.651	.230	Valid
			Y4.16	.563	.230	Valid
			Y4.17	.545	.230	Valid
			Y4.18	.424	.230	Valid
			Y4.19	.543	.230	Valid
			Y4.20	.605	.230	Valid
			Y5.21	.730	.230	Valid
			Y5.22	.567	.230	Valid
			Y5.23	.617	.230	Valid
			Y5.24	.807	.230	Valid
			Y5.25	.688	.230	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.17 di atas, seluruh koefisien korelasi butir/item pada masing-masing variabel yang diteliti telah berada di atas 0.230 sehingga butir/item yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan valid dan layak digunakan untuk seluruh responden yang telah ditargetkan. Menurut Sugiyono (2013) menjelaskan validitas angket memerlukan perbandingan antara t hitung dengan t tabel yang telah ada pada tabel yang dilampirkan. Semakin tinggi t tabel berbanding t hitung pada validasi angket, maka semakin valid pula angket yang telah dijalankan kepada responden yang telah melakukan perisian angket.

5.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α). Paparan hasil uji realibilitas pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5.18 : Hasil Uji Realibilitas Pada Masing-Masing Variabel yang Digunakan dalam Penelitian

No	Variabel	Nama Variabel	No Indikator	Koefisien Korelasi	Alpha Cronbach	Secara Keseluruhan
1	2	3	4	5	6	7
1	X	Pemotivasi an Pegawai	X1	Pendidikan dan Pelatihan	.763	.895
			X2	Promosi Jabatan	.860	
			X3	Kepimpinan UPT	.665	
			X4	Lingkungan UPT	.612	
			X5	Pemberi Reward System (Insentif atau Bonus)	.854	
2	Y	Kinerja	Y1	Kedisiplinan	.837	.938
			Y2	Kesetiaan Pegawai	.837	
			Y3	Kecekanan	.801	
			Y4	Kerjasama	.673	
			Y5	Tanggung Jawab	.812	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.18 di atas, seluruh koefisien korelasi butir/item pada masing-masing variabel yang diteliti telah berada di atas 0.60 sehingga butir/item yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan valid dan layak digunakan untuk seluruh responden yang telah ditargetkan. Menurut Sugiyono (2013) menyatakan pengujian reliabilitas angket dapat menggunakan nilai *cronbach alpha* yang didapati pada hasil perisian yang dijalankan oleh peneliti. Standar melihat angket penelitian dinyatakan kategori baik dapat dilihat daripada nilai *alpha cronbach* yang di atas 0.60. Dengan demikian, hasil nilai reabilitas angket dalam penelitian ini

menunjukkan kategori baik. Oleh karena itu, angket boleh dijalankan dan memiliki reabilitas yang baik.

5.4.3 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Berikut hasil uji statistic Koefisien Korelasi antara variabel X pemotivasian pegawai dengan variabel Y kinerja.

Tabel 5.19 : Koefisien Korelasi

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.531
	Sig. (2-tailed)		.00
	N	31	31
Y	Pearson Correlation	.531	1
	Sig. (2-tailed)	.00	
	N	31	31

Pada table 5.19 terlihat hasil uji Koefisien Korelasinya adalah 0.531 Artinya pada hasil uji koefisien korelasi diatas menunjukkan bahwa memiliki hubungan antara variabel pemotivasian dengan kinerja.

Koefisien korelasi nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan adanya hubungan antara dua variabel tersebut. Sedangkan tanda positif (+) dan negatif (-) memberikan informasi mengenai arah hubungan antara dua variabel tersebut. Jika bernilai positif (+) dan negatif (-) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah.

Dalam arti lain peningkatan X pemotivasian akan bersamaan dengan peningkatan Y kinerja dan begitu juga sebaliknya jika bernilai negative (-) artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Peningkatan nilai X pemotivasian akan dibarengi dengan penurunan Y kinerja.

5.4.4 Koefisien Determinasi

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan Adjusted R^2 dapat dilihat pada output Model Summary. Pada kolom Adjusted R^2 dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Berikut hasil uji R^2 atau uji determinasi:

Tabel 5.20 : Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.531 ^a	.282	.257	.25598	1.726

a. Predictors: (Constant), Pemotivasian

b. Dependent Variable: Kinerja

Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah Nilai *R Square*. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan

seberapa besar variasi dari variabel terikat Y kinerja dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu pemotivasian pegawai. Namun, diolihat nilai R menunjukkan kekuatan hubungan antara dua variabel yaitu .531. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), Artinya dari Y kinerja tidak dapat diterangkan oleh X pemotivasian pegawai sama sekali. Sementara Apabila $R^2 = 1$, Artinya variasi dari Y kinerja pegawai secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X pemotivasian pegawai. Dengan kata lain Apabila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Dari hasil output model summary di dapat nilai R^2 (R Square) adalah 0.282, jadi pengaruh variabel independen (X) pemotivasian pegawai sebesar 28.20% terhadap variabel dependen Y kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 71.80% dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja dan budaya organisasi yang belum diteliti. Dengan demikian, pemotivasian pegawai sebagai variabel X atau independen memberikan pengaruh besar terhadap kinerja sebagai variabel Y atau dependen sebagaimana pada hasil uji statistik terlihat bahwa kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain.

5.4.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada table coefficients pada kolom signifikan (Sig). Berikut hasil uji t variabel pemotivasian dengan kinerja pegawai :

Tabel 5.21 : Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.611	.342		4.706	.000		
	Pemotivasi	.456	.135	.531	3.373	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5.21 menunjukkan diperoleh rumus regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 1.611 + 0.456 X_1 + e$. Interpretasi dari regresi linear sederhana ini adalah apabila variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 1.611. Begitu pula nilai koefisien untuk variabel X apabila memiliki nilai sebesar 0.456, maka akan naik setiap satuannya. Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0.05. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis pengaruh pemotivasi pegawai terhadap kinerja pegawai kriteria uji hipotesis

H_0 di tolak : Tidak terdapat pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai

H_a di terima : Terdapat pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai

Jika Sig penelitian (t) < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika Sig penelitian (t) > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil perhitungan menunjukkan taraf signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai. Besar pengaruh yang diperoleh adalah 0.00. Angka ini menunjukkan bahwa pemotivasian pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini disokong oleh kajian Rohmah (2019) yang menjelaskan dapatan penelitian ini didapati pengaruh pemotivasian kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pemotivasian kerja baik, maka menjadi baik pula kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Motivasi merupakan semangat didalam dan diluar yang ada pada setiap manusia yang memberikan pengaruh positif dalam membuktikan pekerjaan terhadap atasan di tempat bekerja. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki motivasi yang baik maka memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diamanahkan oleh atasan kepada pegawai.

Safuan, Putranto & Aryanda (2018) memberikan penjelesan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Balai Besar karantina pertanian tanjung priok yang menunjukkan pegawai memiliki kinerja yang baik. Penyebab pegawai memiliki kinerja baik disebabkan oleh salah satunya adalah faktor motivasi pegawai dalam bekerja. Pegawai yang didapati memiliki motivasi dalam bekerja, maka pegawai tersebut akan meningkatkan produktivitasnya dalam membuktikan

kinerjanya adalah baik. Konsep motivasi yang dimiliki setiap manusia memberikan dampak yang positif terhadap keinginan manusia dalam membuktikan kinerja adalah baik yang dijelaskan oleh (Uno Hamzah 2006).

Berbeda dengan kajian Nasution & Irawan (2018) yang menerangkan dalam hasil kajiannya bahwa kinerja pegawai kantor inspektorat kabupaten mandailing natal menjadi baik disebabkan karena pengembangan kerja pegawai dalam menjalankan amanah yang diberikan oleh atasan di kantor inspektorat kabupaten mandailing natal. Hasil kajian membuktikan pegawai memiliki kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaannya di kantor. Pegawai membuktikan pengembangan kerja melalui teknologi yang mengikuti perkembangan era revolusi industry 4.0.

Dengan demikian, hasil kajian ini dapat disimpulkan bahwa pemotivasian kerja memberi pengaruh terhadap meningkatkan kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau yang didapati pengaruhnya sebesar 28.20 %. Namun, ada 71.80 % yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang meningkatkan kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan Dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menjelaskan tentang hasil penelitian pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Penjelasan pada bagian ini menjelaskan kepada tiga point penting yang sesuai dengan variabel penelitian ini yaitu:

1. Pemotivasian yang dimiliki pegawai rata-rata sudah mempunyai motivasi untuk pekerjaan yang diberikan, hanya saja masih ada beberapa pegawai latar belakang pendidikan yang rendah dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari. Hasil penelitian pemotivasian ini dapat dilihat dari setiap indikator yang dibagi kepada lima indikator. Tiga diantara indikator didapati memiliki kategori baik yaitu indikator pendidikan dan pelatihan, indikator kepemimpinan UPT dan indikator lingkungan kerja. Selanjutnya satu indikator pada kategori cukup baik yaitu indikator promosi jabatan. Terakhirnya satu indikator pada kategori kurang baik yang didapati pada indikator pemberi reward system (insentif atau bonus). Dengan demikian, dapatlah disimpulkan bahwa pemotivasian pegawai memiliki kategori baik yang di justifikasi seluruh pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau ini memiliki pemotivasian yang baik secara menyeluruh. Pada dasarnya hal tersebut memberi pengaruh terhadap produktivitas dalam

melaksanakan program yang ada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau.

2. Pada bagian ini bertujuan untuk menjelaskan kesimpulan hasil penelitian kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau yang didapati pada kategori baik dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil skor pada variabel kinerja pegawai didapati baik. Dilihat dari seluruh indikator yang ada pada variabel kinerja pegawai didapati indikator yang memiliki skor tinggi yang berada pada kategori baik. Diantaranya adalah indikator kesetiaan pegawai yang mendapati skor tertinggi. Urutan yang kedua diikuti oleh indikator tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai. Selanjutnya urutan ketiga indikator kecakapan pegawai dalam bekerja. Urutan keempat indikator kerjasama yang dilakukan oleh pegawai dan terakhir didapati pada indikator kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan pekerjaan yang ada di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau pada kategori Baik yang dapat dijustifikasi bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik akan memberi dampak yang positif terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I. Walau bagaimanapun, kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I perlu ditingkatkan lagi menjadi kondisi sangat ideal atau sangat baik. Hal-hal penunjang penyelesaian pekerjaan seperti alat pengolah data sudah menggunakan teknologi

terkini dan tinggal kemampuan dari sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan baik.

3. Pada bagian ini menjelaskan tentang kesimpulan pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai yang memberi pengaruh signifikan dalam perubahan kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen (X) yaitu pemotivasian pegawai terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai sebesar 28.20%. Hasil penelitian dapat dijustifikasi yaitu semakin tinggi pemotivasian pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Pegawai diperlukan selalu menjaga pemotivasian diri dalam bekerja supaya baik dalam meningkatkan kinerja di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Namun, didapati pula sisa persentasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sebesar 71.80%. Hal ini perlu pelaksanaan penelitian oleh peneliti selanjutnya, supaya faktor-faktor lain yang mempengaruhinya diketahui misalnya gaya kepemimpinan dan sebagainya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau menjadi lebih baik lagi.

6.2 Saran

Adapun saran yang penulis jelaskan dalam bagian penutup ini tentang pemotivasian, kinerja pegawai dan pengaruh pemotivasian terhadap kinerja

pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

Sebagai pihak pimpinan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau dapat melaksanakan pemetaan program yang dapat meningkatkan pemotivasian pegawai dalam bekerja yang memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai memerlukan pendekatan, perhatian dan saling dihargai baik antara pimpinan dan bawahan, reward atau hadiah untuk dapat meningkatkan pemotivasian pegawai dalam meningkatkan kinerja di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Semakin banyak diberikan reward kepada pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau, maka semakin sangat baik pemotivasian dan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ada di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Bagi pihak bagian kepegawaian di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau supaya perlu membuat program peningkatan pemotivasian pegawai dalam meningkatkan pekerjaan agar pegawai selalu terjaga pemotivasian untuk meningkatkan kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Program-program peningkatan pemotivasian dan kinerja pegawai sangat diperlukan agar terbentuk pula kekeluargaan antara pegawai dengan pimpinan dan

pegawai dengan pegawai lainnya. Dengan demikian, apabila sudah terbentuk keharmonisan didalam Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau, maka akan mudah saling memberi pemotivasian dan saling meningkatkan kinerja masing-masing pegawai.

Saran diberikan kepada pegawai sendiri yang ada di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau perlu menanamkan budaya dan kebiasaan yang mengedepankan hasil yang terbaik. Akhirnya, pegawai berlomba-lomba menunjukkan kinerjanya yang terbaik atas pekerjaan yang diberikan dan akan malu apabila pekerjaan itu tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh pimpinan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

Bagi pihak peneliti selanjutnya peneliti menyarankan untuk melihat variabel yang lain dalam meningkatkan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Supaya kinerja pegawai selalu ada terobosan yang terbaru untuk dapat meningkatkan kinerja yang bagus dan mudah mencapai visi dan misi yang diinginkan oleh pimpinan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Buchori. 2004. *Motivasi dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiono. 2000. *Statistika Dasar untuk Penelitian*. Surakarta: UNS Press.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisme*. Surabaya: Pena Semesta.
- Gibson, J.L, Ivan Cevich and Donelly, 1997. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herzberg, Frederick. 1959. *The Motivations to Work* . USA : Wiley International Edition.
- Maslow, A. H. 1994. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: Pustaka Banawan.
- Maslow, A. H. 1970. *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.
- Mathis Robert L dan Johnt H.Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya
- Manullang, M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. Hal. 166.
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* (edisi kedua). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. Mary Couter. 2012. *Management New Jersey*: Person.
- Robbins, Stephen. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta. Hal. 133, 134, 168.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Uno Hamzah dan Lamatenggo, Nina. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.

Uno, Hamzah. 2006. *Teori Motivasi & Pengukuran, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara.

Wahyu Sumijo, 1993, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Ke Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal :

Adji Sigit Sutedjo & Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Inti kebun sejahtera. *Jurnal bisma (bisnis dan manajemen)*. e-ISSN: 2549-7790. Vol. 5 No. 2. 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>

Citta, A. 2018. Pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada pt pln (persero) area pengatur distribusi (apd) wilayah sulselrabar kota makassar. *Jurnal Niara*, 11(2), 108-117. <https://doi.org/10.31849/ni.v11i2.2132>

Cut Devi Maulidasari. 2017. Supply Chain Strategy To Overcome The Lack Of Production Capacity. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen* Volume 1 Nomor 2, 2017 ISSN : 2614-2147.

Cristina Claudia, Aminuyati & Okianna. 2018. Analisis Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pegawai Negeri Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. Vol 8, No 1 (2019).

Ismenia Boe. 2014. Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.10 (2014) :559-580. ISSN : 2337-3067.

- Ismail Usman. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Allo Jaya di Bontang. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 2016, 4 (3): 911-922 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
- Manik, s., & Megawati 2018. Pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten pelalawan. *Jurnal Niara*, 11(2), 118-124. <https://doi.org/10.31849/nia.v11i2.2111>
- Nasution, M., & Irawan, B. 2018. Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 54-64. Retrieved from <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/51>
- Ninuk Setiawati, Erwin Resmawan & Sugandi. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Kota Samarinda. *eJournal Administrative Reform*, 2014, 2 (1): 1073-1084. ISSN 2338-7637.. ar.mian.fisip-unmul.ac.id.
- Safuan, S., Putranto, U., & Aryanda, A. 2018. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Tanjung Priok Jakarta. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1-8. Retrieved from <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/28>
- Tentama, F. 2015. Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) DI Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol 14 No. 1 Hal 1-8.
- Yousaf , A., Yang Huadong & Sander Karin. 2015. Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Task and Contextual Performace of Pakistani Professionals. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 30. pp. 133-150.
- Zameer, Hashim., Ali, Shehzad,. Nizar, Waqar,. & Amir, Muhammad, 2014. The Impact of The Motivation on The Employee’s Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 4. pp. 293-298.

Tesis:

- Tri Hastuti & Adi Suyatmin Waskito. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali). *Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Rohmah, N. 2019. Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Melalui Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Komitmen. *Tesis*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/zpyvj>